



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA IBEROAMERICANA
INCORPORADA A LA UNAM
Clave 8901-09

Facultad de Derecho

“UN ANÁLISIS JURÍDICO AL SERVICIO MÉDICO DEL SECTOR
AUTOMOTRIZ DENTRO DE LA REPÚBLICA MEXICANA”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A

TANIA DESSIREET SÁNCHEZ CAPULA

DIRECTOR DE TESIS: LIC: JAVIER ÁLVAREZ CAMPOS

XALATLACO, ESTADO DE MÉXICO
2018



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



Universidad Nacional
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.

DEDICATORIAS

A Dios por permitirme llegar hasta donde he llegado, no dejarme caer y darme la familia y amigos que tengo, por darme la fortaleza para seguir adelante.

A ti Mami porque una vez te prometí que algún día te haría sentir orgullosa de mi, no estoy segura de haberlo logrado ahora, pero quiero agradecerte por siempre creer en mi, apoyarme en todo aunque muchas veces me equivoque, por nunca dejarme dar por vencida y demostrarme siempre tu amor, esto es para ti, es lo menos que mereces por ser una gran persona, una gran mujer y una excelente madre ten siempre presente lo importante que eres para mi y lo mucho que te amo.

A ti Carlitos por ser el motivo de mi lucha diaria y darme fuerzas para salir adelante, por hacerme tan feliz con tu llegada, por inspirarme a ser una mejor persona transformando con mi trabajo una mejor sociedad para tu futuro, te amo.

A ti Daniel por ser el gran hermano que eres porque sé que fue muy difícil para ti dejar de ser hombre que eres el día de hoy, por ser valiente y salir adelante a pesar de tantas adversidades que la vida te ha presentado, recuerda siempre lo mucho que te amo y que siempre podrás contar conmigo.

A ti padre por apoyarme en mi sueño de ser abogada, por quererme, por estar siempre para mí a pesar de la distancia que nos separa, por creer en mí y apostar a que sí podía, lo amo.

A mis profesores por guiarme en el difícil y escabroso camino del estudio, por compartirme sus conocimientos, por enseñarme a amar más al Derecho a todos y cada uno gracias por ser pieza clave de mi educación.

A todos los que no creyeron en mí, gracias porque sus palabras y acciones en tantas ocasiones me hicieron pensar que realmente no podía superarme, pero me dieron el coraje de demostrarme a mí misma que sí podía, que sí puedo.

PRÓLOGO

Esta pequeña investigación pretende empoderar a la clase obrera del Estado Mexicano, busca otorgarle una prerrogativa más, específicamente en cuanto al servicio médico al que tienen derecho a recibir dentro de las empresas en las que laboren, ya que si no protegemos a este sector de la población que es quien hace funcionar la economía de nuestra nación caeríamos en el despotismo total, por lo que en lugar de crecer como nación solo se promovería la desigualdad.

Busca hacer una breve comparación y reseña del desarrollo social del trabajo en algunos países destacados por proteger los derechos laborales de sus pobladores, entre ellos figura nuestro México, establece también la terminología principal y básica para poder comprender la razón de ser del presente opúsculo , todo ello sin perder de vista que dada la situación de ventaja del patrón frente a los trabajadores sería de gran apoyo que la Secretaría del Trabajo se involucrara mucho más para proteger los intereses de los trabajadores, ya que como máxima autoridad en materia del trabajo o laboral a realizar de una mejor manera sus funciones, reivindicaría demasiadas situaciones entre la relación obrero-patronal, obligaría a otras instituciones de naturaleza laboral y de seguridad social a realizar mejor sus funciones, incluso las alentaría también para poder ir mejorando gradualmente los servicios y disposiciones que se brindan a la clase obrera del país, quien merece ser protegida en todos los aspectos posibles.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO PRIMERO ANTECEDENTES HISTÓRICOS DELSERVICIO MÉDICO EN MATERIA DEL TRABAJO

1.1 Alemania.....	2
1.2 Italia.....	12
1.3 México.....	17
1.4 Acuerdo Estados Unidos – México – Canadá	31

CAPÍTULO SEGUNDO .MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL EN MATERIA DEL TRABAJO

2.1 Teorías acerca de la responsabilidad derivada de los Riesgos del Trabajo.....	34
2.1.1. Teoría de la Culpa.....	35
2.1.2 Teoría de la Responsabilidad Contractual.....	36
2.1.3 Teoría del Caso Fortuito.....	37
2.1.4 Teoría de la Responsabilidad Objetiva.....	38
2.1.5 Teoría del Riesgo de Autoridad	38
2.1.6 Teoría del Riesgo Social.....	39
2.2 Concepto de Derecho del Trabajo.....	45
2.3 Medicina del Trabajo.....	47
2.4 Patrón	50
2.5 Trabajador.....	52
2.6 Riesgos de Trabajo.....	54
2.7 Tratado Internacional.....	57

CAPÍTULO TERCERO
LOS RIESGOS DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1 Indemnizaciones.....	74
3.2 Incapacidades.....	83
3.3 Instituciones de Seguridad Social.....	86
3.4 Acuerdo Estados Unidos, México, Canadá y su relación con el Derecho del Trabajo Mexicano.....	89

CAPÍTULO CUARTO
UN ANÁLISIS JURÍDICO AL SERVICIO MÉDICO DEL SECTOR AUTOMOTRIZ
DENTRO DE LA REPÚBLICA MEXICANA

4.1 Planteamiento del Problema.....	92
4.2 Atribuciones de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.....	93
4.3 Exposición de Casos Prácticos.....	100
4.4 Opinión de Postulantes.....	103
4.5 Establecer que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social Designe a los Médicos Especializados Dentro de las Empresas que Señala la fracción II del artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo cuando se trate exclusivamente del Sector Automotriz que se constituyan a partir de la entrada en vigor del Acuerdo Estados Unidos – México – Canadá	107
CONCLUSIONES.....	111
PROPUESTA.....	113
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	115
ADDENDUM.....	I

INTRODUCCIÓN

Durante la historia de la humanidad, sin importar la civilización, cultura o país los trabajadores han sido objeto de abusos, son sin duda la parte de la sociedad que más ha sufrido y aunque con el trascurso del tiempo y la evolución del hombre se han tratado de proteger y otorgar nuevos derechos laborales, sin embargo hasta la fecha se ven las transgresiones que tienen los trabajadores en sus derechos.

Existen patrones que realmente buscan cumplir con las disposiciones legales pero también existen patrones a los cuales no les importa violar la ley atendiendo a esas problemáticas es que nace este tema de investigación porque lamentablemente aunque nuestra legislación prohíbe la concepción del trabajo como objeto de comercio, así se ve hoy en día aunque no se diga tal cual.

Las injusticias que cometen los patrones para como los trabajadores con tal de no indemnizarlos son cosas que no pueden quedar impunes, es inaceptable pensar que gracias a una mala certificación el trabajador quede tan vulnerable y no se piense primero que gracias al trabajo de sus obreros el patrón puede vivir de una buena manera, pero que por el contrario los trabajadores vivan al día y que en caso de un siniestro no se pueda otorgar una buena indemnización que sería lo menos que se merece el trabajador que probamente quede incapacitado para trabajar de por vida, el cual no sabemos si era el único sustento de su hogar.

Para poder proteger los derechos de los trabajadores que sufran un accidente de trabajo dentro de la empresa se propone que el servicio médico dentro del establecimiento sea designado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dicho

personal debe pasar primero por un procedimiento de selección y certificación, esto para que se brinde un servicio de calidad, profesional, objetivo e imparcial.

No se puede perder de vista que el apoyarse de los sistemas jurídicos de otros países para implementar sus instituciones más novedosas es muy importante para proteger los derechos laborales incluso en el ámbito internacional, en este caso, Alemania que es un país desarrollado en todos los sentidos y en cuanto al derecho del trabajo es un estado sumamente proteccionista, por otro lado tenemos a Italia por su parte es el país donde el derecho laboral vio nacer a la medicina laboral, Bernardino Ramazzini fue un gran considerado el padre de esta disciplina, igual de importante que los trabajadores conozcan que los riesgos de trabajo se integran por dos vertientes los cuales son los accidentes y las enfermedades, siendo los primeros aquellos que ocurren de manera inesperada en el desarrollo del trabajo, y las segundas son las consecuencias de la actividad repetitiva y continua que se ejecuta en el trabajo.

Un riesgo de trabajo ya sea enfermedad o accidente siempre estará de la mano las incapacidades, ya que son resultado de los primeros, hacer valer una incapacidad total, permanente o parcial a su vez, siempre tendrá como resultado una indemnización. El trabajador debe ser conocedor de esto para que pueda hacer valer sus derechos y así no permitir transgresiones por parte del patrón.

Es necesario hacer mención que para poder realizar la presente investigación se hizo uso de diversos métodos de investigación, tales como el Método de Observación puesto que en esta clase de Métodos, los fenómenos que son objeto de estudio son observados de manera sistémica y detallada para poder analizarlo, empleado en el capítulo cuarto que lleva por nombre los riesgos del trabajo en la Ley

Federal del Trabajo ya que en este apartado será de vital importancia constituirme en dichas instituciones para descubrir en que forma los trabajadores desempeñan sus funciones.

Por otra parte el Método Analítico también fue pieza clave en esta investigación ya que como se sabe no estudia el objeto deseado en su totalidad, sino que lo hace en fracciones más pequeñas, para luego analizar su relación entre sí fundamentado en el capítulo dos que se llama marco teórico conceptual en materia laboral puesto que desmembrare los conceptos para poder estudiarlos a profundidad.

Así mismo se empleó los Métodos Histórico y el Método Documental en el capítulo uno y tres respectivamente ya que el Método Histórico: Este método tiene como objetivo estudiar cual es el método del proceso de investigación en la ciencia histórica y así identificar patrones que sean regulares y las causas generales que hay en los procesos históricos a largo plazo. Mientras que el método documental implica la selección y recopilación de información por medio de la lectura crítica de documentos y materiales bibliográficos.

Cabe mencionar que esta investigación se apoyó en gran medida del Método Hermenéutico Jurídico ya que como se sabe este método se caracteriza por hacer una interpretación sobre preceptos legales lo cual sin duda alguna fue la pieza clave para el desarrollo de este trabajo de investigación.

De igual forma en este trabajo de investigación se hizo uso de técnicas jurídicas mixtas, es decir tanto documentales como de campo, puesto que se emplearon legislaciones relativas a la idea central, se empleó también doctrina y derivado de

una exhaustiva observación del fenómeno que motivó esta investigación se instrumentaron encuestas.

.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SERVICIO MÉDICO EN MATERIA DEL TRABAJO

Como se sabe, a lo largo de la historia del Derecho, este ha ido cambiando conforme pasan los años, esta evolución ha repercutido en todas y cada una de sus ramas, el derecho del trabajo no ha sido la excepción.

El Derecho del Trabajo ha sufrido varios cambios, especialmente en cuanto al reconocimiento de los derechos de los trabajadores, mismos que procuran enaltecer su dignidad humana; es menester mencionar que la institución más antigua que tiene directamente relación con el derecho del trabajo, es la del “esclavo” ya que estas personas eran obligadas a realizar tareas o labores que eran peligrosas, a cubrir jornadas laborales inhumanas, muchas veces no tenían descanso alguno (esta condición con la evolución del hombre ha ido desapareciendo casi por completo pero no en su totalidad).

Posterior a esta institución el hombre evoluciona un poco más y desiste de la explotación del hombre por el mismo hombre y trata de darle al trabajador un poco más de consideraciones sin embargo tras la revolución industrial y la aparición de la máquina de vapor los países compiten para demostrar quien tenía la mejor economía y desarrollo por lo que las condiciones laborales prácticamente vuelven a equipararse a las de la esclavitud, porque los trabajadores no eran obligados directamente a realizar sus labores, las condiciones económicas y políticas se tornaron tan precarias colocándolos en una postura difícil donde se veían orillados a aceptar las condiciones laborales que les ofrecían los patrones, con un salario realmente bajo, a realizar actividades bajo condiciones insalubres y peligrosas, en

consecuencia los trabajadores no contaban con ningún tipo de Derecho del Trabajo ni de seguridad social.

Tras la segunda guerra mundial, las instituciones del derecho del trabajo cobran poder, ya que tras el fin de este acontecimiento se busca proteger la integridad y dignidad de los seres humanos sin importar sexo, raza o condición social, en este momento clave de la historia no se dejó a un lado a la clase trabajadora y se crea el órgano que protegiera los derechos laborales en el plano internacional, la Organización Internacional del Trabajo de siglas OIT quien encarga de velar por el cumplimiento de los derechos obrero-patronales en los estados miembros, emitiendo leyes modelo para que los países las implementen dentro de sus normas internas, o bien realizando recomendaciones a las normas laborales de los países. Sin embargo aunque se sigue este protocolo no se puede minimizar o dejar pasar por desapercibido el esfuerzo de determinados países por brindar una mayor protección a su clase trabajadora tal es el caso de algunos países como Alemania e Italia, que fueron de los primeros países que se dedicaron a proteger los derechos laborales. Mediante ello en este trabajo de investigación es necesario mencionar como estas medidas han repercutido en México.

1.1. Alemania

Este país fue considerado de gran importancia para incluirlo en este trabajo de investigación porque se trata de un país desarrollado, también cabe mencionar que fue uno de los países que desato la segunda guerra mundial pero que trato de reivindicarse siendo un país pionero en reconocer y proteger los derechos obrero patronales dentro de su sistema jurídico laboral. Pero para empezar se establecerá que este régimen jurídico al igual que el mexicano divide a la clase trabajadora en

dos, la clase que se desempeña en la iniciativa privada y la que se encuentra subordinada al estado, ya que este funge como su patrón.

Al igual que el Derecho del Trabajo mexicano el Derecho del Trabajo alemán ha pasado por una larga y notoria evolución, la cual consta de cuatro importantes etapas, constando la primera hasta la abolición de la monarquía en el año de 1918, mientras que la segunda comprende los tiempos de la democracia de 1918 al 1933, posteriormente, como tercer periodo el de la dictadura franciscana comprendido de los años 1933 a 1945, y por último la cuarta etapa de 1945 hasta la creación de la República Federal de Alemania.

Analizando entonces la primera etapa, donde se da la génesis del Derecho del Trabajo alemán, la cual está estipulada para los años de 1918 tal como lo refiere el jurista alemán Peter Trenk-Hinterberger.

“La historia del moderno derecho alemán del trabajo es la historia del derecho de las relaciones laborales en el ámbito industrial. Hay naturalmente también un derecho alemán del trabajo en la época preindustrial. Pero las relaciones laborales en este periodo estaban configuradas de tal modo que el individuo siempre estaba inserto en una determinada comunidad, en una jerarquía social, por ejemplo, en una empresa artesanal o en el negocio de un comerciante. En primer plano aparecía la relación personal entre el siervo y el señor... estos lazos personales fueron destruidos en la época industrial pues el liberalismo económico redujo el contenido de la relación laboral al mero proceso económico del intercambio de trabajo por salario. Decisivo para la formación del contrato de trabajo fue el principio de

libertad contractual: mediante el libre contrato de trabajo el obrero vendía la mano de obra como mercancía según la ley del mercado de la oferta y la demanda.”¹

Se nota que el Derecho del Trabajo en Alemania se da en instituciones compuestas por pequeños gremios de individuos que tenían el mismo oficio en común, esto no solo ocurría en Alemania sino en otras civilizaciones de diversas partes del mundo incluso en México, cabe también hacer mención que este país consideraba como algo muy normal el hecho de que al trabajo que realizaban sus trabajadores se considerara como una mercancía que subastaba el mismo trabajador a los patrones, cosa que hoy día la legislación mexicana en su artículo 3 prohíbe estableciendo que el trabajo es un derecho y un deber social y este no puede ser contemplado como artículo de comercio.

“...La superioridad económica del empresario frente al obrero ocasionaba por lo general que las condiciones laborales fuesen determinadas ampliamente de modo unilateral por el patrón.

Esto condujo sobre todo a los salarios bajos, a jornadas laborales excesivamente largas, al trabajo de niños y de mujeres y a las relaciones laborales que fácilmente podían deshacerse. La libertad contractual degeneró en libertad para la explotación. La situación social de los trabajadores se tornó pronto tan insoportable, que incluso el estado liberal, para el que era esencial el libre contrato de trabajo, no pudo presenciar ya esta situación de momo inactivo. La intervención estatal en vista a la entonces dominante ideología de

¹ Cfr. *TRENK-HINTERBERG, Peter, El desarrollo del derecho alemán del trabajo en los últimos 75 años, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. p.110.*

liberalismo fue posible solo lentamente y fue vista con repugnancia... el estado intento dar una solución al problema por medio de leyes para la protección de los trabajadores leyes que por si mismas fijaban un nivel mínimo de condiciones laborales, especialmente reducían la jornada laboral, restringían el trabajo de niños y mujeres e introducían la prohibición del sistema de trueque.”²

En este primer período de desarrollo del Derecho del Trabajo del trabajo en pocas palabras se denota que Alemania vivía en el liberalismo total, es decir su intervención como estado en lo que respecta al derecho del trabajo era mínima, por lo que se quebrantaban los derechos obrero- patronales de una forma sumamente fácil en cuanto a sus jornadas, salarios y derechos sindicales. Ante esta situación aunque el gobierno obedecía a corrientes librerualistas no le quedó otra opción más que tratar de mediar esta situación a través de la implementación de normas que consagraban los derechos más esenciales que debían observarse en las relaciones de trabajo destacando la reducción de la jornada laboral así como la protección al trabajo de las mujeres y de los niños.

Por otro lado, la segunda etapa de la evolución del Derecho del Trabajo alemán empieza a escribirse en los años de 1918 tras desatarse la primera guerra mundial terminando esta en los años de 1933, esta etapa se caracteriza por buscar implementar la democracia como parte del régimen jurídico político de Alemania. El autor Peter Trenk-Hinterberger al respecto nos comenta lo siguiente:

² *Ibidem*

“Con la primera guerra mundial entro el derecho del trabajo en una nueva base de desarrollo. Acontecimientos políticos de gran alcance prepararon este cambio.

Durante los primeros años de la primera guerra mundial se logró una cierta medida bloquear las opciones de clase en interés de una economía de guerra que no ofreciese dificultades. Para un gran parte de los trabajadores, sin embargo, apareció de pronto el primer plano la miseria material de los años de guerra y desplazo a esa originaria disposición al sacrificio que existía en la nación. Durante la huelga masiva en la industria de armamento del año 1918 los huelguistas exigían paz, mejor aprovisionamiento de bienes y una libertad de asociaciones sin restricciones. Finalmente con la revolución de noviembre de 1918 se eliminó a la monarquía: los trabajadores alcanzaron por primera vez el poder político.

Con ello quedaba el camino libre para una serie de innovaciones políticos-sociales y jurídicas, que ya desde hacía tiempo había sido incluida en los programas de los partidos socialistas y de los sindicatos.

A la transición de la democracia política siguió también en el derecho del trabajo la introducción de elementos democráticos. La asamblea nacional que instituyo la constitución y que celebro sus sesiones Weimar- de ahí que hablemos nosotros también de la república de Weimar- se decidió ciertamente a favor de la cooperación en igualdad de derechos entre patrones y obreros respecto a la fijación de salarios y condiciones laborales mediante la actuación conjunta de quienes se decían contractuarios sociales debía de encontrarse una igualdad en la empresa en particular y a niveles superiores entre ligas patronales y sindicatos.”³

³ *Ídem. p. 111.*

Como se observa en este periodo sobresale una característica la cual es que aunque la primer guerra mundial provocó pobreza y miseria para Alemania, esta trata de estabilizar esta situación, motivo por el cual en la República de Weimar crea los pilares de un derecho colectivo del trabajo bien estructurado, al permitir que los trabajadores se reúnan en sindicatos, así como lo patrones en ligas patronales para así defender sus intereses uno frente al otro, además de discutir la forma en que han de ser pagados los salarios. En conclusión el derrocar a la monarquía Alemania progresa en muchos aspectos pero en cuanto al derecho del trabajo y su protección tiene un crecimiento a grandes pasos, a comparación de la época anterior donde la defensa de los derechos laborales era mínima permitiendo muchos abusos por parte de los patrones a los obreros.

De acuerdo con lo ya establecido se puede asumir entonces que Alemania para le época en la que se vivía era considerado ya un país desarrollado en muchos aspectos pero particularmente en cuanto a la forma de garantizar el respeto de los derechos obrero-patronales de sus habitantes es por ello que empieza a ser ejemplo para muchos otros países que buscaban crecer en este aspecto, sin embargo una serie de acontecimientos en la historia de Alemania, el más importante quizás la llegada de Adolfo Hitler al poder, hicieron imposible la evolución del derecho del trabajo en el siguiente período que duró de 1933 a 1945; Peter Trenk-Hinterberger hace el siguiente comentario:

“Con la subida al poder de Adolfo Hitler, en el año de 1933 comenzó una transformación fundamental del derecho del trabajo, que desde 1918 se había desarrollado un modo tan prometedor.

La constitución del estado nacionalista estuvo caracterizada por la agrupación de todas las potestades estatales en la persona de fúher, que no se atuvo en el ejercito de poder a ninguna limitación jurídica. Según este modelo del principio de caudillaje se orientó también en

el derecho del trabajo. Se sometió el derecho del trabajo en su totalidad al dominio del estado. El recientemente desarrollado derecho colectivo del trabajo fue aniquilado en su totalidad en lugar de los acuerdos colectivos, por medio de los cuales los grupos sociales que participaban en la vida laboral reglamentaban sus asuntos, se implanto un orden autoritario en el año de 1933 fueron los sindicatos destruidos las ligas patronales se deshicieron bajo la presión de los dirigentes mismos. Con lo cual desapareció también los exponentes básicos del derecho colectivo del trabajo en lugar de ellos se implanto una organización política de carácter unitario compuesto por patronos y obreros, el llamado frente alemán del trabajo (DEUTSCHE ARBEITS-FRONT). La reglamentación de los salarios y condiciones laborales que fue transmitida al estado en el año de 1934 mediante la ley para la ordenación del trabajo nacional. Los salarios y las relaciones laborales fueron determinadas mediante reglamento de trabajo que no eran de derecho autónomo sino estatal. Con el estallido de la segunda guerra mundial, la regulación autoritaria suprimió los últimos restos de la libre configuración laboral de este modo fue eliminada definitivamente la libre elección del puesto del trabajo, se introdujeron normas que obligaban a la realización de ciertos servicios y se decretaron congelaciones de salarios desde 1942 un plenipotenciario general se preocupaba del empleo laboral y estaba dotado al respecto de plenos, casi sin restricciones, de modo que, toda la mano de obra que un estuviera disponible fuese aprovechada para guerra total.”⁴

Esta época fue la más devastadora en la historia del derecho alemán del trabajo porque los trabajadores fueron sobajados de una manera muy inesperada, ya

⁴*Ídem. P. 115.*

que el terreno que Alemania tenía ganado en cuanto a la procuración de los derechos obrero patronales debería de haber ido creciendo, evolucionando, pero esto no ocurrió, ya que hubo un retroceso con la creación de la figura jurídica del fúher, esta institución devolvía prácticamente a Alemania a la época de la monarquía,(la cual se luchó mucho por derrocar, por dejarla atrás y seguir avanzando) ya que el poder se centraba solo en una sola persona, en Adolfo Hitler en este caso, el derecho colectivo de trabajo se aniquila por completo, desaparecen los sindicatos y las ligas patronales y en su lugar nace el frente alemán del trabajo cuya naturaleza era meramente política por ende el derecho del trabajo deja de concebirse como una disciplina jurídica autónoma del derecho y se transforma en una total reglamentación estatal donde lo primero que se decreta es la obligación de los trabajadores a realizar tareas contra su voluntad, que la fuerza obrera podía ser utilizada para la guerra en caso de requerirse y también se declaran congelados los salarios de la clase trabajadora, es así como las prerrogativas de la clase trabajadora que la Alemania de 1933 había ganado con tanto sufrimiento y esfuerzo les eran arrebatadas.

A pesar de este panorama desolador y de miseria, la esperanza regresa a Alemania en 1945, tras la caída del poder de Adolfo Hitler, este país trata de emerger nuevamente de entre los escombros de una segunda guerra mundial, donde fue el protagonista, en cuanto a los derechos laborales que es el tema que nos interesa. Peter Trenk-Hinterberger establece lo siguiente:

“Después del desmoronamiento de la dictadura del nacionalismo, el desarrollo del derecho del trabajo se determinó sobre todo por la división de Alemania en la zona oriental de ocupación soviética la actual república democrática Alemana, se desarrolló el derecho del trabajo de un modo fundamentalmente distinto al derecho del trabajo

en las tres zonas de ocupación occidentales, que formarían posteriormente la república federal de Alemania. Mientras que en el este se sustituyó la economía capitalista para las socialistas y de este modo el estado dominaba la vida económica y la laboral, se volvió en occidente a los principios liberales y a la libre economía de mercado... la constitución, la llamada “ley fundamental” de 1949 aseguro la libertad de asociación y transmitió a la federación la capacidad legislativa competente de la rama del derecho del trabajo. En pocos años fue configurado nuevamente el derecho de los derechos colectivos (año de 1949).... Finalmente en el año de 1953 se promulgo la ley de tribunales de trabajo, que junto a dos instancias inferiores creo un “tribunal supremo” para el desarrollo del trabajo, el llamado “tribunal federal del trabajo” (Bundesarbeitsgerinch). Este tribunal supremo gano el trascurso del tiempo una importancia decisiva para el progresivo perfeccionamiento jurídico en el derecho del trabajo.”⁵

Si bien es cierto que en su momento Alemania en lugar de crecer, decreció en lo que respeta a la protección de los derechos de su clase trabajadora, al reestructurarse lo hace de una manera correcta tal como si las malas decisiones no hubieran ocurrido, ya que no solo devolvió a sus trabajadores los salarios que habían permanecido congelados sino también la certidumbre de un trabajo digno, el renacimiento del derecho colectivo del trabajo y no obstante crea también a partir de su nuevo pacto federal de 1949 la ley que creo el tribunal federal del trabajo siendo este su órgano supremo encargado de impartir justicia en materia laboral.

5 Idem. p.117.

Ya que se ha analizado la evolución en las cuatro etapas en las cuales se desarrolló lo que hoy en día es el Derecho del Trabajo en Alemania, es menester precisar el punto el cual es motivo central de este trabajo de investigación, la aparición del servicio médico dentro de las empresas en Alemania, de acuerdo a lo investigado este país cubre los riesgos de trabajo a cargo de las llamadas “Berufsgenossenschaften y Unfallkassen” que no son otra cosa más que cooperativas y cajas de accidentes. Considero de suma importancia mencionar a groso modo que es lo que se entiende por accidente de trabajo en la legislación laboral alemana:

“...Se considera accidente laboral cualquier accidente que sufra una persona asegurada como consecuencia de la actividad respecto de la que está asegurada.”⁶

En este sentido entendemos por ejemplo que el riesgo de trabajo de un cocinero tendría que ser tal vez por una cortadura o quemadura con motivo de su actividad laboral, también se considera accidente de trabajo el trayecto de ida y regreso de la fuente laboral al hogar, incluso de algún otro tipo de trayecto relacionado con el trabajo, como por ejemplo llevar a los hijos a las guarderías y por último los acontecidos con motivo a excursiones que organice la empresa.

Estas aseguradoras y cajas de accidentes operan de la siguiente manera:

“Servicios de medicina del Trabajo: se presta el servicio de medicina del trabajo para las compañías asociadas a través de médicos de

⁶ <http://destinoalemania.com/la-proteccion-caso-accidente-laboral-alemania/>

empresa altamente especializados en el sector de actividad para el que trabajan... Además a pesar de que en Alemania existen también los reconocimientos médicos obligatorios, la periodicidad de estos puede ser algo superior a la que acostumbramos a observar en otros países como por ejemplo España...”⁷

Sin lugar a dudas, pienso que si bien no sería una buena idea copiar tal cual este método de atención a accidentes de trabajo, sería interesante tratar de igualar en la legislación laboral mexicana lo que respecta a los médicos altamente calificados o conocedores de los accidentes de trabajo y sus reconocimientos médicos con vigencia, es decir que cuenten con la certificación debida y que esta sea practicada de forma constante para evaluar sus aptitudes y conocimientos.

1.2. Italia

Este país ha sido la cuna del derecho en general, toda vez que se considera que el derecho nace en Roma, es por esto que este país ha sido considerado para ser analizado en este trabajo de investigación, sin embargo lo cierto es que existe un motivo de gran peso, esto es porque aquí nace el 04 de Octubre de 1633 en Carpi Italia, el medico Bernardino Ramazzini considerado el padre de la medicina del trabajo, pues escribió un libro titulado “*De morbis artificum diatriba*” (de las enfermedades de los trabajadores) en donde hace referencia en especial a las enfermedades de acuerdo con el tipo de trabajo que desempeñaban los enfermos tal como se establece en la siguiente nota:

⁷ <http://www.empresalud.com.ar/el-modelo-aleman-de-prevencion-de-riesgos/>

“Cada capítulo comienza con la descripción de los trastornos que acompañan a cada profesión o a cada oficio. Muchas de ellas ya habían sido descritas, pero el mérito de Ramazzini es relacionarlas con un tipo de trabajo determinado y añadir los datos recogidos en sus entrevistas y observaciones. Esto proporciona a su obra un enfoque novedoso. Ya no se habla de una enfermedad que afecta a un individuo, sino de una enfermedad que afecta a un grupo en relación directa con la actividad que desempeñan sus miembros y al medio ambiente en el que la desarrollan. Proporciona consejos para prevenir estas enfermedades aunque muchos los consideramos hoy como poco eficaces: trabajar al aire libre en aquellos oficios que se produzca mucho polvo, protegerse con mascarilla, etc. Incluso llega a hablar de que debía informarse a los trabajadores de los riesgos que corrían. Ramazzini se ocupa de cincuenta y cuatro tipos de ocupaciones, como los doradores y farmacéuticos y las intoxicaciones que sufrían a consecuencia del mercurio; los que coloreaban vidrios y sus problemas debidos al uso de antimonio; los pintores y las enfermedades que les producía el plomo que empleaban, etc. Pero también recoge las alteraciones que producían agentes como el calor, el frío, la humedad o el ruido y las que eran consecuencia de adoptar posturas inadecuadas, del sedentarismo o de los movimientos que los trabajadores desarrollaban durante sus tareas, o del exceso de peso que tenían que mover..”⁸

Como ya se estableció Ramazzini en su obra hizo referencia a los tipos de profesiones u oficios que en su época existían y en base a ello y a sus observaciones como médico realizó una relación del porque o que era lo que causaban las enfermedades que padecían los artesanos y obreros de esta época, es decir los agentes que las provocaban; por ejemplo la manipulación a sustancias químicas, las posturas, el ruido, el clima, el peso que tenía que soportar el trabajador entre otras causas, aunque según investigaciones esta obra no se realizó de manera metódica

⁸ <http://www.historiadelamedicina.org/ramazzini.html>

como otras obras que en esos años existieron, sin embargo en esta obra ha sido de gran importancia en cuanto a la historia del Derecho del Trabajo.

“En la actualidad la figura de Ramazzini es reivindicada por aquellos que se dedican a la medicina laboral tanto en sus aspectos curativos como preventivos. Sin embargo, su larga vida le permitió acercarse a otros temas de medicina, ciencia, filosofía y literatura, situándose como un digno representante de la medicina de su época.”⁹

Este importante personaje además de dejar el legado de su obra también pidió a las nuevas generaciones de médicos que fueran más haya, es decir que preguntaran a sus pacientes su ocupación para así poder intuir el motivo de sus enfermedades o malestares.

Es necesario comentar dentro de este trabajo de investigación que aunque en este país surge tan importante personaje y realizaré el análisis de tan importante obra, el sistema jurídico laboral de Italia tristemente no es uno de los más avanzados del mundo, no es uno de los más protectores, no tiene ningún punto de comparación con Alemania e incluso me atrevería a decir que el derecho del trabajo mexicano es mucho más proteccionista, sustentando mi dicho en la siguiente nota:

“El modelo Italiano de las relaciones laborales tanto en su vertiente individual como colectiva se ha caracterizado por una intervención mínima del legislador y, por regla general dejando, libertada a las partes en la determinación de las normas que rigen la relación del

⁹ <http://www.historiadelamedicina.org/ramazzini.html>

trabajo (principio de autonomía colectiva). Cuando ha intervenido el legislador lo ha hecho en la mayoría de los casos elevando a rango de ley las cuestiones recogidas ya recogidas en acuerdos nacionales o en otros de ámbito inferior. Desde la entrada en vigor de la constitución hasta la aparición del *Statuto dei Lavoratori (Estatuto de los Trabajadores)* en 1970, el legislador ha mantenido una postura de neutralidad ante los protagonistas sociales, interviniendo solo a través de una normatividad dirigida a tutelar al trabajador individual en momentos de debilidad contractual.”¹⁰

Una vez expuesto lo anterior es hora de abocarse al estudio de la forma en que se atienden y dan seguimiento a los accidentes de trabajo en la legislación laboral Italiana;

“En caso de accidente de trabajo, el trabajador debe informar de inmediato a su empresario. Si el accidente provoca lesiones que requieren más de tres días para su curación, el empresario está obligado a declarar el accidente en el INAIL en un plazo de dos días a partir del momento en el que tiene constancia del mismo. A partir del 1 de enero de 2010, solo puede presentar la solicitud correspondiente, por vía electrónica al INAIL a través de un procedimiento en línea, el solicitante directamente o un miembro de su familia, o por intermediación de los «Patronati» (centros autorizados que prestan asistencia y asesoramiento jurídico y práctico para cumplimentar las solicitudes de las prestaciones), que prestan asistencia gratuita. En caso de accidente de trabajo, se

¹⁰ <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0280.pdf>

pueden enviar las declaraciones del accidente a través de un procedimiento en línea al INAIL, pasando directamente por el sitio <http://www.inail.it>, de dos formas distintas: Declaraciones del accidente en línea. Declaraciones del accidente fuera de línea. En cambio, en caso de accidente mortal, la declaración debe hacerse en un plazo de 24 horas. El empresario debe realizar la declaración de enfermedades profesionales en un plazo de 15 días de la presentación de la enfermedad. El empresario, a su vez, debe realizar la declaración ante el INAIL en un plazo de 5 días tras recibir el certificado médico correspondiente. En ausencia de declaración según lo previsto anteriormente, el trabajador asegurado dispondrá de tres años para solicitar las prestaciones a las que tenía derecho antes de declarársele inválido.”¹¹

De acuerdo con lo anteriormente establecido, si bien Italia se ha caracterizado por ser un país que poco a poco ha protegido los intereses individuales tanto colectivos de los trabajadores, creo que dentro de lo concerniente a los accidentes de trabajo no deja en total indefensión a la clase obrera, la ley laboral Italiana trata de hacer un tanto fácil y rápido el seguimiento de un accidente laboral, ya que mediante el uso de medios electrónicos o tecnológicos, sin embargo pienso que si bien se ahorra tiempo, el hecho de que las diligencias ya no se hagan más de forma personal podría prestarse a que las partes o alguna de ellas no se conduzca con verdad ante el órgano competente en el caso de Italia el Instituto Nazionale Per L'assicurazione Contro Gli Infortuni Sul Lavoro (INAIL) quien se encargara de realizar lo conducente un vez que el patrón haya reportado el accidente de trabajo y en ese mismo acto deberá solicitar que dicho instituto practique el debido dictamen sobre el accidente de trabajo, incluso pudiendo realizar declaraciones sobre este de forma electrónica.

¹¹ www.ec.europa.eu/...social/.../Your%20social%20security%20rights%20Italy_es.pdf

1.3. México

Una vez que se han analizado los sistemas jurídicos en materia del trabajo de los países que han tenido gran importancia, uno por ser de los más desarrollados del mundo y por ello servir de modelo para muchos otros países, y el otro que aunque su evolución no ha sido de las más sobresalientes tuvo un gran comienzo por ver nacer al padre de la medicina laboral, es momento de tratar sobre la historia y evolución del servicio médico empresarial en México.

México ha visto surgir distintos periodos históricos todos ellos muy significativos, especialmente en cuanto al nacimiento y desarrollo del derecho, sin embargo para el efecto del estudio de este trabajo de investigación analizaré únicamente la época colonial, la época del México independiente, el porfiriato, la Revolución y el México en el contexto actual. No se abordará la época prehispánica, no porque no sea importante; sino porque, cuando se da la conquista de México por España, aunque para el asombro de los invasores se encontraron con diferentes civilizaciones que tenían una cultura bien establecida y estructurada, no se cuentan con datos sobre el tema motivo de esta trabajo de investigación, los cronistas establecen que los pueblos prehispánicos no estaban lo suficientemente desarrollados en el campo del Derecho del Trabajo, pues existía la figura del esclavo como lo más parecido a un trabajador, cabe destacar que el esclavo en nuestro país tenía muchísimas más consideraciones y prerrogativas que los esclavos de los países europeos, más sin embargo en otras áreas del derecho como en el derecho penal aparentemente si lo estaban, sin embargo sus penas eran extremadamente severas.

Unas vez comentado lo anterior es momento de analizar la estructura laboral que se da en el México de la colonia mejor conocido como la Nueva España comprendido de los años 1521 al 1821, tampoco se tienen registros bien cimentados de creaciones de instituciones laborales, sin embargo existen algunas figuras que se usaron de referencia para la creación de las actuales instituciones jurídicas laborales en el México actual, tales como fueron las leyes de indias y las ordenanzas de gremios.

En cuanto a las leyes de indias Porfirio Marquet Guerrero establece del pensamiento del ilustre jurista Mario de la Cueva lo siguiente:

“...En las leyes de indias España creo el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinados a proteger al indio de América, de los antiguos imperios de México y Perú al impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos...”¹²

Es bien sabido que la independencia de México de España se dio por la explotación, y por la violación a los derechos y dignidad humana de los indios, todos esos atropellos fueron cometidos por los encomenderos, que eran las personas que los reyes destinaban para hacer cumplir sus disposiciones y eran quienes los explotaban directamente. Como podemos darnos cuenta la Reina de España crea las leyes de indias para poder proteger los derechos de las nuevas castas de México y Perú, que en ese momento pertenecían a la corona.

¹² Cfr. GUERRERO MARQUET Porfirio, *Fuentes y Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. p.247.

Es menester decir en este momento que, todo lo que se estableció en el contenido de las leyes de indias se asemeja a algunas condiciones laborales de la actualidad tal como lo establece Porfirio Marquet Guerrero de acuerdo con Mario de la Cueva:

“Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario.”¹³

Como se observa, el cuerpo jurídico de las leyes de indias estableció grosso modo, los derechos laborales más primordiales incluso para la actualidad tales como asegurar a los indios el pago de un salario el cual debía de ser de un real y medio al día, complementándolo también con ayuda en especie proporcionando comida, específicamente pozole, la determinación de una jornada laboral, protección y apoyo a las mujeres nativas en estado de gestación la protección de los esclavos en cuanto a labores insalubres y peligrosas, también se estableció una edad mínima para que los esclavos empezaran a laborar incluso más sorprendente aún, se observaba una máxima procesal denominada “verdad sabida”, este principio funcionaba a favor de los indios y es el equivalente hoy en día a la carga de la prueba.

Por último, el más importante de las prerrogativas laborales otorgadas en esta época a los esclavos de la corona por ser tema central de este trabajo de

¹³ *Ibidem.*

investigación, la reina Isabel la Católica, también previó en estas leyes de indias el derecho a la obtención de atención médica de los trabajadores y aunque si bien esto estaba encaminado a la seguridad social considero que esto abrió pauta también a la atención médica dentro de las empresas.

Para concluir con el análisis de esta ley es necesario hacer hincapié sobre la forma en la que aplicaron estas leyes de indias, es decir si estas cumplieron eficazmente con el objetivo para el cual fueron creadas.

“Sin embargo por una parte, esta legislación fue vigente pero no positiva, es decir, represento ciertamente una victoria formal de los misioneros sobre los conquistadores, pero en realidad estas disposiciones no funcionaron.”¹⁴

Durante la Historia del Derecho Mexicano, en la época de la colonia prevaleció la frase “obedézcase pero no se cumpla” esto se aplicaba precisamente a estas leyes de Indias, ya que si bien la corona Española dictó estas leyes quienes eran los encargados de aplicarla no la llevaban a la práctica. Sin embargo como si su falta de eficacia y aplicabilidad de esta ley fuera poco, las razones por las cuales la reina Isabel la Católica creó las leyes en comento; se sobreentiende el porqué de su fracaso, y según lo que establece el maestro Mario de la Cueva es el caso que:

“No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia actos píos

¹⁴ GUERRERO MARQUET Porfirio. *Op. Cit.* p.247.

(entendiéndose por actos píos actos de caridad) determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.”¹⁵

Por más burda que sea la realidad, el análisis que realiza el jurista Mario de la Cueva, solo establece la total verdad ya que como lo dije antes las leyes de indias no fueron más que palabras bonitas, un ideal, un sueño de progreso en cuanto a derechos laborales de los indios, ya que nunca existió el verdadero interés de llevarlas a la praxis.

Por otra parte, tenemos también las ordenanzas de gremios que es también una ley muy significativa para la creación del Derecho del Trabajo mexicano de nuestros tiempos de acuerdo con Porfirio Marquet Guerrero establece respecto de esta norma lo siguiente:

“...las ordenanzas de gremios estaban dirigidas principalmente a los españoles , ya que en algunos casos se excluía expresamente a los indios y a los negros...

Por otra parte las condiciones de trabajo no eran objeto principal de este ordenamiento sino más bien la de distribuir entre los maestros la capacidad de consumo de los habitantes de la ciudad en forma equitativa e igual.

¹⁵ GUERRERO MARQUET Porfirio *Op. Cit.* p.248.

...fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.”¹⁶

Las ordenanzas de gremios fueron normas racistas y opresoras ya que como se expone en la cita anterior solo rigieron entre los españoles que fungían como encomenderos, excluyendo de su protección a los nativos de la Nueva España

Además, cabe decir también que esta norma se caracterizó también por su tendencia tirana, ya que su objetivo solo fue remarcar la diferencia de razas y por ende de clases sociales, pues no procuraron en ningún momento el bienestar de la clase trabajadora o esclava de México en esa época, aunado a lo anterior es menester mencionar que con estas ordenanzas, la corona Española solo pretendía tener el dominio completo del trabajo y producción de los indios. Al igual que las leyes de Indias, las Ordenanzas de Gremios no prosperaron en el sistema jurídico de la nueva España porque no tenían un objetivo de naturaleza humana y/o social que realmente satisficiera las necesidades de los esclavos tal como lo señala Porfirio Marquet Guerrero:

“Este ordenamiento dejó de tener vigencia aun antes de la independencia, cuando las Cortes establecieron la libertad de trabajo y de industria, mediante la ley del 8 de junio de 1813.”¹⁷

Una vez establecido y analizado el Derecho del Trabajo en la época de la colonia es necesario analizar la evolución que comprende de los años 1810 al 1917,

¹⁶ GUERRERO MARQUET Porfirio, *Op.Cit.p.* 248

¹⁷ *Ídem.*

si bien es cierto que este periodo se compone por cien años, pero a su vez se integra de cuatro grandes periodos por principio de cuentas el lapso de 1810 a 1824 propio de la guerra de independencia, por otra parte en el año de 1824 a 1857 se vive otro acontecimiento crucial para la creación de todo nuestro sistema jurídico y más específicamente para la creación de los cimientos básicos del Derecho del Trabajo, tenemos también durante el año de 1857 a 1910 la creación el segundo pacto federal este periodo tan polémico está caracterizado por la dictadura de Porfirio Díaz y la revolución que se desato en México con el objetivo de derrocarlo del poder y por último el periodo comprendido del año de 1910 a 1917 donde se crea nuestra constitución que hasta la fecha está vigente.

Empezando pues entonces a analizar todos y cada uno de estos lapsos de forma más detallada.

En el intervalo de 1810 a 1824 surgen todos aquellos antecedentes y proyectos para crear la primer Constitución que regulara la vida jurídica de México tales como lo fueron; el bando de Hidalgo en el que se contenían disposiciones que pretendían acabar con la esclavitud, los elementos constitucionales escritos por Ignacio López Rayón con el que se pretendió eliminar la esclavitud pero además también eliminar a los gremios, y también un gran antecedente quizás el más importante, me refiero a los sentimientos de la nación creados por José María Morelos y Pavón en este protocolo constitucional se buscaba la abolición de la esclavitud, también establecía entre su contenido que al trabajador se le aumentara el jornal (salario), esto con la intención de que el trabajador mejorara su calidad de vida, y se alejara de la ignorancia, malos hábitos y el hurto.

Por otro lado tenemos al constitución de Apatzingán sancionada el 22 de Octubre del año 1814 la cual podría decirse que fueron los sentimientos de la nación de autoría del siervo de la nación su más grande aportación e inspiración, en su composición se hablaba principalmente de derechos públicos individuales como el derecho de industria y comercio. Posteriormente las cortes españolas expiden la constitución de Cádiz en fecha 19 de Marzo de 1812. Esta constitución no proponía nada nuevo ni relevante, no hacia ninguna aportación en cuanto hace a los derechos por los que peleaban los proyectos constitucionales anteriores, por lo cual ante este tropiezo nace el conocido Plan de Iguala cuya creación se adjudica a Agustín de Iturbide sirviendo formalmente como el instrumento que detona la Independencia de México, en este proyecto también se incluía la libertad de industria entre otras cosas.

De los años 1824 a 1857 fueron creados dos ordenamientos jurídicos importantes como lo fueron el Acta Constitutiva de la Federación del 31 de Enero de 1824 y la constitución de ese mismo año y aunque estos fueron de suma importancia y trascendencia no fueron relevantes para el Derecho del Trabajo.

Cabe mencionar que en los años 1857 se crea otra constitución y que en ella no se incluían tampoco disposiciones de carácter laboral pero el congreso de dicha época si se discutió sobre este tema, sin poder concretarse nada en absoluto.

Es momento de tratar la siguiente etapa de 1857 a 1910 en la cual como ya lo mencione anteriormente no se pudieron reconocer los derechos de los trabajadores en 1857 a pesar de los intentos de tres constituyentes los cuales fueron Ponciano Arriaga, Ignacio Ramírez Calzada e Ignacio L. Vallarta atribuyendo a Ponciano Arriaga clamaba no solo al congreso de aquella época sino también a las generaciones futuras la urgencia de reformas en cuanto al reconocimiento de

derechos laborales. Mientras Ignacio Ramírez Calzada mejor conocido como “El Nigromante” sostenía que si bien el proyecto del pacto federal de 1857 proponía buenas cuestiones de carácter político dejaba en estado vulnerable a la clase obrera de ese periodo por no reglamentar nada en cuanto al Derecho del Trabajo, proponiendo que los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas tal como lo expreso de manera literal.

“El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia asegurara al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito, como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; pero los economistas complementaran su obra adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito al capital del trabajo...”¹⁸

Por otro lado, Ignacio Luis Vallarta lucho para poder dar prerrogativas a la clase trabajadora haciendo un estudio sobre los malos tratos de los que eran víctimas los obreros.

En conclusión si bien es cierto de los constituyentes de 1856 a 1857 no regularon la vida jurídica en cuanto al Derecho del Trabajo respecta obteniendo el insignificante avance de permitir en su artículo 5° la libertad de industria y en su

¹⁸ GUERRERO MARQUET Porfirio, *Op. Cit.*p. 253.

artículo 32 la promesa de expedir leyes para todos aquellos mexicanos de la clase obrera.

Del año 1859 y 1863 fueron creadas las leyes de reformas las cuales fueron otro claro ejemplo de un instrumento valioso e importante para la vida política y jurídica de nuestro país pero que no repercutieron en lo absoluto en la materia de este trabajo de investigación ya que no entran en vigor de forma inmediata. pero el 10 de abril de 1865 Maximiliano de Habsburgo crea el llamado Estatuto Provisional del Imperio Mexicano cuyo contenido en los artículos 69 y 70 regulaba a groso modo un poco más sobre la vida laboral estableciendo en el artículo 69 todo lo relativo al trabajo forzoso y en el artículo 70 estableciéndonos lo referente al trabajo de menores, de estos artículos en comento nace a su vez su norma reglamentaria denominada Ley sobre Trabajadores, la cual regulaba de manera un poco más amplia las situaciones jurídicas de los trabajadores, ya que establecía lineamientos como la jornada, el salario y más concretamente para el estudio de este tema regulaba también sobre el servicio médico de los trabajadores, más sin embargo tras la caída del Imperio se establece la República lo cual dio origen a la expedición de los primeros los cuales fueron de naturaleza Civil, Mercantil y Penal.

Siendo el más importante para la historia del Derecho del Trabajo mexicano el Código Civil de 1870 pues regulaba todo lo relativo a los contratos para los trabajadores a destajo, el servicio doméstico, por obra o jornal, así como el de aprendizaje y hospedaje. Sin embargo dando un giro en 1871 por otra parte tenemos en cuanto a la materia penal la contemplación como delito la asociación de los trabajadores para coaligarse.

En la primera década del siglo XX siendo también la última década de la dictadura de Porfirio Díaz surgen los antecedentes que dan pauta a la revolución de 1910 ya que el 30 de Abril de 1904 surge la ley denominada Ley de José Vicente Villada que normaba sobre accidentes de trabajo, dicha ley fue en su momento tema de estudio de grandes juristas de esa época como lo fue el ilustre Mario de la Cueva el cual establece lo siguiente:

“Esta ley se inspiró en la ley de Leopoldo II de Bélgica del 24 de diciembre de 1930, pero está muy debajo de ella. Este ordenamiento consigno la teoría del riesgo profesional; fijo las indemnizaciones que debían pagarse, las cuales eran sumamente bajas; estableció a favor de los trabajadores la presunción de que el accidente sería de trabajo...”¹⁹

Cabe mencionar por último que, dicha ley regulo y tuvo validez en el estado de México.

Para regular la vida jurídica del estado de Nuevo León se creó en noviembre de 1906 la Ley de Bernardo Reyes, la cual tuvo más trascendencia que ya mencionada anteriormente por ser de carácter proteccionista al trabajador ya que en ella se contemplaba la imposición de indemnizaciones por parte del patrón al trabajador en caso de accidente de trabajo siendo estas mucho más superiores a las que se establecían en la legislación mexiquense.

¹⁹ GUERRERO MARQUET Porfirio, *Op. Cit.*p. 257.

Otro de los acontecimientos de carácter social más que jurídico que trascendieron bastante en la historia de nuestro derecho mexicano del trabajo son sus conocidas huelgas, propiamente las de Cananea y Rio Blanco.

Por principio tenemos a la huelga de Cananea la cual se desencadenó en Sonora en 1906 mediante la cual los trabajadores clamaban la reducción de la jornada laboral a ocho horas, un trato igual entre trabajadores mexicanos y extranjeros.

En 1907 estalla la huelga de Rio Blanco en el estado de Veracruz la cual tenía fines similares.

Tras estas dos huelgas Ricardo Flores Magón lanza el 1° de Julio de 1906 un programa llamado Programa del Partido Liberal Mexicano en el que se pretendía homologar el salario para aquel entonces de 1 peso para todo el territorio nacional, la prohibición del trabajo de los menores de catorce años, la reglamentación de los trabajos especiales, la responsabilidad patronal en caso de accidentes de trabajo, límites para la contratación de extranjeros y el descanso semanal obligatorio.

Siendo todo en cuanto hace a los años de 1857 a 1910. Por otra parte de 1910 a 1917 que es cuando se crea nuestra actual Constitución, Porfirio Díaz es derrocado del poder mediante los convenios de Ciudad Juárez Chihuahua en 1911, en ese momento debido a la falta de un ordenamiento jurídico político que regulara la vida del país los gobernadores de los estados comenzaron a regular sobre materia del trabajo en sus estados dando origen así a una multiplicidad de disposiciones como lo fueron:

- Ley de descanso dominical de San Luis Potosí
- Ley de sirvientes de Chiapas
- Ley de Cándido Aguilar de Veracruz
- Ley sobre jornales y arrendatarios del campo en Zacatecas
- Ley de asociaciones profesionales de Veracruz
- Entre otras

Es de suma importancia no perder de vista este aspecto, pues es de suma importancia en cuanto a la creación de la primera ley federal del trabajo expedida en 1931.

En 1916, México vuelve a perder terreno en cuanto al desarrollo del derecho del trabajo, pues Venustiano Carranza quien en ese momento fungía como Presidente de la República, en un decreto expedido el 1° de Agosto, el cual comunicaba a la clase trabajadora que se castigaría con pena de muerte a los trabajadores que realizaran u organizaran huelgas.

Para el 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza organizo elecciones para determinar a los representantes del Congreso Constituyente, ya que tal era la urgencia de crear el contenido de un ordenamiento constitucional llevándose a cabo el 1° de Diciembre de 1916 la sección inaugural de dicho Congreso en esta sesión analizaron el proyecto constitucional de Carranza, pero en Diciembre de ese mismo año los diputados de Yucatán y Veracruz propusieron reformas a dicho proyecto en el cual se establecían mejores y mayores derechos para la clase trabajadora, una vez que Carranza tuvo conocimiento del nuevo debate en el

congreso le pidió a José Natividad Macías diputado por el estado de Guanajuato que se encargara de diseñar un título dedicado exclusivamente para los trabajadores quien en apoyo de otros diputados crearon el proyecto encomendado, el cual años más tarde se convertiría en el artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como se ha venido mencionando los estados legislaban por su parte las cuestiones derivadas del trabajo, todos ellos de manera diferente, unos con derechos más justos que otros lo cual origino un caos en los conflictos colectivos en las industrias de jurisdicción federal; a raíz de ello el 6 de septiembre de 1929 se realiza una reforma a la constitución en sus artículos 73 y 123 estableciendo que es competencia exclusiva del Congreso de la Unión dejando sin efectos todos aquellos conglomerados de leyes locales que en ese momento existían dando pauta a la creación de la nueva ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931.

Trascurriendo aproximadamente cuarenta años, se expide una nueva Ley Federal del Trabajo en 1970, la cual empezó a crearse desde el mandato del presidente Adolfo López Mateos pero estuvo lista hasta el 1° de Abril de 1970.

Específicamente de esta Ley Federal del Trabajo es importante analizar el artículo 505 y 506 pero a groso modo, ya que más adelante en este trabajo de investigación se hará de una manera más detallada, el primero de estos artículos refiere que el servicio médico mediato dentro de la empresa corre a cuenta del propio patrón.

El segundo de estos artículos refiere cuales son las obligaciones del personal médico dentro de las empresas y en su primera fracción establece que es obligación

realizar el certificado médico del trabajador que sufra un riesgo de trabajo, la segunda fracción habla de la obligación de certificar al trabajador para saber si este está incapacitado para volver a su trabajo, una obligación más es emitir sus opinión sobre el grado de incapacidad y por último, también en el último de los escenarios a expedir el certificado de defunción del trabajador.

La Ley procura el bienestar de los trabajadores pero solo hasta cierto punto, ya que al dejar al libre albedrio del patrón la designación del personal médico dentro de la empresa representaría una amenaza para los derechos laborales de un trabajador que sufre un accidente de trabajo pues se podría presumir que el patrón puede influir en el certificado que expida el médico de la empresa obviamente a su favor, de esta manera transgrediera los derechos del trabajador, es por ello que es de suma importancia modificar esta parte de la Ley Federal del Trabajo.

1.4 Acuerdo Estados Unidos – México -. Canadá

El 11 de junio de 1990 se planteó la posibilidad de firmar un acuerdo comercial entre México y Estados Unidos, sin embargo en septiembre de ese mismo año Canadá solicito ser parte de este acuerdo también, pero hasta el 12 de junio de 1991 fue cuando estos países iniciaron la negociación de dicho acuerdo siendo el 1 de enero de 1994 que México, Estados Unidos y Canadá suscribieron el más importante Tratado de Libre Comercio que el país ha celebrado, el “NAFTA” por sus siglas en Ingles North American Free Trade Agreement, este acuerdo trilateral es el claro reflejo que experimentó México tras la guerra fría pues los países americanos trataron de copiar el modelo que había adoptado Europa (Unión Europea) para proteger y hacer crecer sus economías.

Esta protección y desarrollo económico consistía principalmente en la eliminación gradual de aranceles impuestos a la compra y venta de mercancías entre los países miembros; En cuanto a México cabe señalar que dicho tratado ha repercutido en diferentes aspectos, independientemente del económico existen muchos otros mas, como por ejemplo una evolución tecnológica, ideologica, y específicamente una evolución en cuanto al sistema jurídico mexicano, ya que si bien es cierto que México es un país soberano, se tuvieron que crear nuevos ordenamientos asi como adecuar algunas normas jurídicas internas para poder dar vida a este tratado; la Ley Federal del Trabajo no es la excepción en cuanto a lo que se comenta.

Entre los acuerdos que conforman el Tratado de Libre Comercio de América del Norte uno de los sectores más favorecidos fue el sector Automotriz del país, este sector implica grandes derramas económicas para los Estados Miembros, sin embargo es bien sabido que las grandes empresas constituidas en territorio mexicano son empresas extranjeras que al constituirse en la Republica generan empleo para la población, esto le cuesta al Gobierno perdonar una parte de impuestos que normalmente pagaría una empresa extranjera de un estado con el cual México no tiene acuerdos comerciales.

De acuerdo con María del Rayo González en el artículo 102 del Tratado de Libre Comercio de América del Norte se especifican los objetivos de este pacto tripartito, estableciendo lo siguiente:

“...Eliminar las barreras que impiden el intercambio comercial, simplificar el flujo transfronterizo, impulsar la competencia leal; promover las inversiones, defender los derechos de propiedad intelectual, implementar la aplicación del acuerdo trilateral y asentar

los lineamientos que mejoren la cooperación entre los países socios y el resto del mundo..”²⁰

Como se sabe el Tratado de Libre Comercio de América del Norte se compone de 22 capítulos integrados por 8 apartados, así asimismo como cualquier otra norma que no previo algunas cuestiones o que bien previéndolas surgieron otras, cuenta con anexos principalmente en materia laboral y agraria los cuales en su momento significaron un gran obstáculo a la hora de su negociación.

Dicho Tratado Internacional sigue vigente sin embargo, por ya no apegarse a la realidad socio-económica y política de los países miembros tuvieron que considerar la renegociación del tratado, por ello tras un año de renegociaciones se acordó hacer algunas modificaciones en pro de beneficios ambientales y laborales en diversas industrias, cambiando también la denominación del mismo, el cual ahora se conoce como “Acuerdo Estados Unidos, México, Canadá.” Manteniendo su espíritu de mejorar las condiciones de exportación

²⁰ Cfr. DEL RAYO GONZÁLEZ María, *Atlas Económico*, Ed. Esfinge, México 2011 p. 192

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL EN MATERIA DEL TRABAJO

Partiendo de la idea o tema central de este trabajo de investigación, es muy necesario mencionar que cada disciplina jurídica del Derecho tiene conceptos, palabras clave que componen su esencia; es decir definiciones propias que difícilmente pueden relacionarse con otra rama del derecho, por ejemplo, en el caso del derecho del Trabajo nos encontramos con estos conceptos tales como patrón, trabajador, relación laboral, contrato, sindicato, huelga, y un sinnúmero de conceptos más, que hacen única a esta materia; pero sobre todo que son de suma importancia analizar para poder adentrarse al eje de este tema de investigación.

Cabe mencionar que así como es importante e indispensable analizar los conceptos y definiciones sobre los que versa esta investigación, lo es también analizar las teorías que pudieran dar pauta a la concepción moderna de como se perciben los accidentes y enfermedades de trabajo en la legislación laboral mexicana, dichas teorías surgieron desde distintas perspectivas y aunque algunas parecieran similares, cada una tiene su peculiar idea sobre qué es y a quien debe ser atribuible un riesgo de trabajo, ya que como bien sabemos una de las fuentes creadoras del derecho es la Doctrina, es por ello que se analizarán todas las teorías relacionadas con los riesgos de trabajo que diversos juristas aportaron, comenzando con el siguiente tema:

2.1. Teorías acerca de la responsabilidad derivada de los riesgos de trabajo

De acuerdo con la naturaleza de este trabajo de investigación, la teoría que se abordará será acerca de la responsabilidad derivada de los riesgos de trabajo.

Como sabemos el Derecho del Trabajo en un principio se encontraba comprendido en el ámbito de competencia del Derecho Civil dado a que los contratos laborales se regían por las normas de un contrato de carácter civil, es por ello que al ocurrir un accidente de trabajo quien era el único responsable era el mismo trabajador, pudiendo este demostrar que el accidente era imputable al patrón, sin embargo ello se convertía en una tarea sumamente ardua. Al transcurrir los años la carga de la prueba pasa de estar en las manos del trabajador a manos del patrón estableciéndose como una responsabilidad que solo le correspondía al patrón sin embargo le daba también al patrón la oportunidad de demostrar alguna causa que lo excluyera de dicha responsabilidad. Una vez establecido lo anterior es momento de tocar la siguiente teoría:

2.1.1. Teoría de la Culpa

Esta teoría se basa en la idea de que el propio autor del riesgo de trabajo es quien debe solventar la indemnización, esto se basa en el código civil francés el cual establece que todo hecho humano que cause a otro un daño, obliga a aquel por culpa del cual el daño se ha producido a repararlo. Respecto a esto el ilustre doctrinario Mario de la Cueva establece, lo siguiente:

“De acuerdo a esta tesis los trabajadores que sufran un daño con motivo del trabajo no podían reclamar indemnización del patrón salvo que pudieran acreditar que el accidente haya sobrevenido por culpa del patrón. En realidad se exigía del trabajador una prueba compleja que comprendía los siguientes aspectos : a) la existencia del contrato de trabajo; b) que el obrero había sufrido un accidente; c) que este sucedió como consecuencia de un trabajo desarrollado,

d) que el accidente era debido a culpa del patrono esto es que por un acto u omisión del empresario, por imprudencia en la ejecución del primero o por negligencia al no ejecutar lo que habría debido hacer, se produjo el accidente.”²¹

Como se observa, para que el trabajador pudiera hacer valer su derecho a una indemnización por riesgo de trabajo este debía pasar por los requisitos que se establecieran en ese momento los cuales eran para empezar la existencia de un contrato que el accidente hubiera sido con motivo de la realización del trabajo y que efectivamente existiera una responsabilidad imputable al patrón.

Esta teoría es violatoria de derechos de los trabajadores ya que protege en todo momento al patrón dejando la responsabilidad de la carga de la prueba al trabajador, es completamente insostenible esta idea ya que resultaría una tarea prácticamente imposible.

2.1.2. Teoría de la Responsabilidad Contractual

Por otra parte se tiene que la teoría de la Responsabilidad Contractual la cual es una contra postura a la teoría analizada anteriormente, ya que esta corriente sugiere que es completamente responsabilidad el patrón velar por la seguridad y bienestar de sus trabajadores durante su estancia en la empresa sin embargo su responsabilidad no solo se limita a su permanencia dentro de la empresa, esta teoría previo también la consideración de accidente de trabajo al traslado del trabajador de la empresa a su hogar y viceversa.

²¹ Cfr. DE LA CUEVA Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II. Porrúa. México, 2006 p. 39*

“Lo más importante de esta tesis es que desplaza la carga de la prueba hacia el patrón, en razón de la presunción iuris tantum que establece. La responsabilidad patronal no deriva de su culpa, sino del contrato de trabajo en razón implicar este la obligación de devolver al trabajador sano y salvo.”²²

Esta teoría por el contrario de la teoría de la culpa, establece que el patrón es quien debe cubrir los gastos que se originen de un riesgo de trabajo, porque es responsable del bienestar de sus trabajadores. Personalmente simpatizo más con esta teoría por su tendencia proteccionista para la clase trabajadora.

2.1.3. Teoría del Caso Fortuito

La teoría en comento encuentra su sustento en la equiparación que se hace del contrato de mandato al contrato de trabajo, estableciendo al patrón como mandante y al trabajador como mandatario. Razón por la cual el patrón debe cubrir los riesgos que se desencadenen como motivo del cumplimiento de la encomienda solicitada al trabajador.

El fundamento de esta tesis estriba en la idea de que quien obtiene una utilidad de una persona o de una cosa, justo es que asuma los riesgos originados por el empleo o uso de esa persona o de esa cosa.²³

²² Cfr. DE BUEN Lozano Néstor.” *Derecho del Trabajo*”. Ed. Porrúa, México, 2009. P.619

²³ *Ídem*

Por otra parte, esta teoría, se podría equiparar en cierto punto a la teoría de la responsabilidad contractual posteriormente analizada, así que no ofrece nada relevante.

2.1.4. Teoría de la Responsabilidad Objetiva

El pensamiento de esta teoría se sustenta en dejar de lado la culpa y la negligencia por parte del patrón o del trabajador, ya que lo único en lo que se centra es en determinar la relación que propicia al mismo riesgo y el factor que dio pie a la comisión del accidente, una vez identificados y establecidos estos se produzca la indemnización como consecuencia.

El principio de la imputabilidad no puede intervenir cuando se trata, no de relaciones de individuo a individuo, sino de relaciones de grupos con individuos... entonces lo que se plantea no es una cuestión de imputabilidad solamente cuestión de riesgo. ²⁴

Esta teoría es la más afín a la realidad actual, ya que trata de hallar los elementos que propiciaron el accidente de trabajo, sin buscar la culpa o responsabilidad de alguna de las partes para poder establecer el modo y monto de la indemnización.

2.1.5. Teoría del Riesgo de Autoridad

Esta teoría tiene como exponente a Pozzo y en este pensamiento se entiende que la responsabilidad del patrón ante un riesgo de trabajo estriba no tanto en el

²⁴ *Ídem*

peligro que implica la realización como tal de la actividad laboral, sino más bien en como resultado de la subordinación que existe del trabajador para con el patrón. Pozzo de acuerdo con Rouast y Durand establece lo siguiente:

Donde existe autoridad debe existir responsabilidad...en realidad se trata de un tesis que desvía la atención del campo industrial, lugar donde tuvo mayor auge la teoría del riesgo profesional, para orientarla hacia otras actividades laborales que no utilizan máquinas, pero que también entrañan riesgos ²⁵

Esta teoría pretendía otorgar protección no solo a las actividades industriales que utilizaban máquinas para producir, también a las actividades que por su naturaleza no podían sustituir a los trabajadores o no se podían apoyar de máquinas para realizar sus labores.

2.1.6. Teoría del Riesgo Social

Esta corriente descansa sobre los sistemas de Seguridad Social y la percepción de que los accidentes y enfermedades del trabajo son imputados a toda la sociedad, es decir que los riesgos de trabajo no pueden ser responsabilidad de una sola empresa o un solo patrón, tal como se menciona:

En realidad el riesgo social se extiende más allá de las consecuencias perniciosas de la prestación laboral de servicios a través de los seguros sociales cubre contingencias ordinarias de la

²⁵ *Ídem*

vida de los trabajadores como lo son, V. gr., las enfermedades generales, la celebración del matrimonio, la maternidad, la cesantía y la muerte.²⁶

Es bien sabido que esta teoría propone también que el aspecto económico (indemnización) que trae consigo un riesgo de trabajo se debe hacer frente con los recursos con que se dispone gracias a la colectividad, por lo que ante la abundancia de los recursos en comento el trabajador jamás se verá ante un patrón que no pueda costear un accidente o enfermedad del trabajo.

Esta teoría prácticamente establece que el trabajador mismo gracias a sus aportaciones de seguridad social puede costear algún accidente o enfermedad del trabajo que sobrevenga al estas desempeñando sus funciones, esto se pone en práctica en la actualidad.

A manera de resumen se puntualiza que el sistema jurídico mexicano del trabajo tiene tendencias de todas y cada una las teorías en tanto que la Teoría de la Culpa establece que el trabajador no merece indemnización por riesgo de trabajo porque el accidente o enfermedad pudo derivarse por su falta de pericia, esto de alguna manera se vería reflejado en el caso en que el trabajador se lastime de manera intencional, ya que en ese caso es bien sabido que el patrón no tiene obligación de indemnizar. En el caso de la Teoría de la Responsabilidad Contractual el patrón tiene la obligación de responder por el inminente riesgo de trabajo, esto en la práctica ocurre siempre y cuando se trate verdaderamente de un suceso que no pudiera haber previsto ninguna de las partes.

²⁶ *Ibidem* p. 622

Por otra parte la Teoría del caso Fortuito no es la más atinada ya que equipara la relación laboral, el contrato de trabajo en si, con el contrato de mandato, y también establece que es responsabilidad del patrón cubrir los gastos derivados de un accidente o enfermedad del trabajo, mientras que a la Teoría de la Responsabilidad Objetiva no le interesa determinar quien tuvo la culpa de que se consumara el riesgo de trabajo, únicamente se ocupa de la indemnización, emplear esta teoría en el derecho del trabajo mexicano sería una arma de doble filo ya que por una parte de ahorraría tiempo aliviando si la carga de trabajo de las autoridades del trabajo y dedicarse únicamente a otorgar las indemnizaciones correspondientes, sin embargo el lado desfavorable sería que las partes (principalmente los trabajadores) harían un uso indebido de este procedimiento provocándose tal vez ellos mismos el accidente de trabajo para recibir la indemnización.

Hablar de la Teoría del Riesgo de Autoridad es establecer que la indemnización atiende solamente a la subordinación que nace de la relación laboral, no del peligro que implica realizar el trabajo y por último la Teoría del Riesgo Social la cual indiscutiblemente se considera que es la más atinada a la realidad jurídica laboral en el país ya que es la institución de seguridad social (con ayuda del Gobierno y del patrón conjuntamente) quienes cubren los gastos de un riesgo de trabajo.

Antes de pasar al siguiente punto y adentrarse al estudio de los conceptos más estrechamente relacionados con la idea central de este trabajo de investigación es necesario puntualizar de manera meramente ilustrativa, que es lo que significa propiamente la palabra "Trabajo", por principio de cuentas la definición de trabajo nos la establece la Ley Federal del Trabajo en su Artículo número 8 párrafo segundo que a la letra establece lo siguiente:

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.²⁷

El artículo citado de la Ley es muy claro en cuanto a definir de manera clara y concreta que se debe entender por trabajo, estableciendo que será toda acción que realice el trabajador sin importar su grado académico, incluso sin importar también si su labor implica o no trabajo físico, este bajo ninguna circunstancia debe verse como objeto de comercio o con fines de lucro (en otras palabras no sobajar al trabajador a calidad de un esclavo) en atención a lo establecido en artículo número 3 de nuestra legislación laboral

Grosso modo se ilustra este brevísimo comentario, ya que es una de las teorías sobre el origen del derecho del trabajo,(pero más propiamente del trabajo en sí) más emblemáticas, me refiero a la Teoría Bíblica del origen del trabajo, esta idea establece que debido a la historia que se conoce de la Iglesia Católica acerca del origen del hombre, la cual establece que dios crea al humano con barro, y a la mujer de la costilla de este, empieza a darles ciertas normas, la más importante es que no debían consumir la fruta del árbol que él les prohibió, sin embargo Adán y Eva quebrantan esta norma, y en consecuencia Dios los expulsa del paraíso, diciéndole a Adán que ahora debería trabajar para poder sobrevivir. Es decir esta teoría concibe al trabajo como un castigo.

Abordar todas y cada una de las teorías que integran la responsabilidad derivada de los riesgos de trabajo es substancial ya que la comprensión de las diversas posturas a las que se contraponen un riesgo de trabajo, brinda posibilidades

²⁷ Ley Federal del Trabajo. Artículo 8.

sobre las cuales pueden guiarse las partes de la relación laboral las cuales se vean inmersas en un conflicto de intereses como consecuencia de un riesgo de trabajo. Incluso como se mencionó anteriormente el legislador contemplo ciertas características de cada una de ellas al momento de realizar la normatividad correspondiente a los riesgos de trabajo.

2.2. Concepto de Derecho del Trabajo

Dentro de la doctrina del derecho del trabajo diversos autores han tratado de dar una definición de Derecho del Trabajo, todos ellos realizando una gran aportación, sin embargo existe un gran conflicto en cuanto a poder realizar dicha definición, ya que las diversas denominaciones que tiene esta rama del derecho social han hecho aún más ardua esta tarea, tales como el Derecho del Trabajo, derecho obrero, derecho del trabajo.

Empezaremos analizando el concepto de derecho obrero, respecto del cual Néstor de Buen Lozano, manifiesta lo siguiente:

“Se logra, a nuestro entender una visión más exacta de la rama refiriendo al sujeto, que no a su actividad, la denominación. El sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada el obrero es una persona que trabaja dependientemente. La legislación está dirigida a rodear a la persona que trabaja en esa forma, de las garantías humanas elementales. Históricamente, fue el obrero de la industria

de transformación el que logro en una lucha heroica, las primeras normas de trabajo.”²⁸

Como se puede observar aunque esta idea se sustenta en la institución del “obrero” en primer lugar por ser un sujeto que se encuentra subordinado por naturaleza, y en segundo porque de acuerdo a lo establecido en el contenido del manifiesto del partido comunista de Marx y Engels, la palabra obrero era utilizada para referirse al proletariado, a la clase trabajadora.

Emplear “Derecho Obrero” para referirse a la disciplina jurídica especializada que regulara la relación entre un patrón y un trabajador resulta demasiado insuficiente, es decir deja a un lado a otros trabajadores como los del campo, por ejemplo; además de contravenir con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado “A” en su primer párrafo, en cuanto a que hace referencia que las normas del trabajo y de la previsión social normaran entre obreros, artesanos, jornaleros, trabajadores domésticos y todos aquellos trabajadores que cuenten con un contrato de trabajo.

Se tiene también la concepción de denominar a esta disciplina “Derecho del Trabajo” esta idea ha sido bien recibida y acogida por los estudiosos del derecho, sin embargo existe un inconveniente en cuanto a su posible denominación, y estriba en que, aunque independientemente de que no se habla si es un trabajo libre o subordinado señala el ilustre jurista Néstor de Buen Lozano citando a Guillermo Cabanellas:

²⁸ Cfr. DE BUEN LOZANO Néstor, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México 2009. p.p. 34-35.

“Derecho del Trabajo” presenta un grave inconveniente que no atiende tanto a la disciplina en si misma considerada, sino a sus cultivadores. Decir de ellos que son trabajadores –afirma Cabanellas – no resulta posible por más que en la realidad también lo sean; designarlo como trabajistas tampoco parece admisible por violencia idiomática.”²⁹

Es fácil notar por lo tanto que anqué esta denominación es bastante buena para algunos juristas, en este caso particularmente Cabanellas señala que sería un vicio del lenguaje llamar a los trabajadores “trabajistas” es por ello que sería inaceptable denominar así a nuestra disciplina en comento.

Por otro lado se tiene al “Derecho del Trabajo” esta última denominación surge como resultado del conflicto de lenguaje o más bien de terminología que el uso del “Derecho del Trabajo” acarrearía; es precisamente que tratando de evitar dicho error se sustituye la palabra “Trabajo” por la palabra “Labor “sin embargo el mismo Cabanellas ante tal cambio realiza nuevamente algunas distinciones, tales como:

“Podría decirse que el trabajo constituye el género y la labor la especie; que el primero comprende a la segunda...”³⁰

En resumen referirnos como Derecho del Trabajo y Derecho Laboral es correcto de las dos formas, sin embargo es momento de definir al derecho del trabajo; para el jurista Eduardo García Máynez.

²⁹ *Ibidem* p.36.

³⁰ *Ibidem* p.p.36 - 37

“Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales.”³¹

El concepto de este jurista si bien no es muy extensa, reúne los elementos necesarios para su comprensión, es bastante digerible, sin embargo se contradice entonces con lo que previamente había establecido sobre el derecho obrero y su insuficiencia para ser denominado así el Derecho del Trabajo o del trabajo.

Por otro lado, el maestro Trueba Urbina establece que el Derecho del Trabajo es;

“Conjunto de principios normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”³²

Es atinada la forma en que este autor define al derecho del trabajo, ya que abarca mucho más de lo que representa el derecho del trabajo, pienso que es un gran acierto que para referirse a la clase trabajadora se refiera a “todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales,” ya que hace mención de una forma indirecta, también porque es importante no perder de vista que el trabajo puede ser físico o bien intelectual, es un concepto mucho más amplio que el de García Máynez.

Por último, es menester puntualizar la postura de Mario de la Cueva, el cual estableció la definición de derecho del Trabajo bajo la concepción de llamarlo “Nuevo

³¹ Cfr. MÁYNEZ GARCÍA Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*, Porrúa, México 2009. p. 147

³² Cfr. TRUEBA URBINA Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Porrúa México 1981. p. 135.

Derecho” esto porque como ya se comentó con anterioridad se buscaba la mejor manera para denominar al derecho del trabajo y entre esas denominaciones se conoció también como el nuevo derecho, por su reciente creación, definiéndolo de la siguiente manera:

“Es la norma que se propone realizar justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”³³

Una vez establecido lo anterior, y para finalizar este punto es momento de estructurar una definición propia de Derecho del Trabajo o Derecho del Trabajo, teniéndose que es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan la relación obrero-patronal independientemente de la actividad intelectual o material que se realice.

2.3. Medicina del Trabajo

Este punto al igual que todos los que conforman este capítulo es uno en los cuales descansa la idea central del presente trabajo, como sabemos son muchas las ciencias auxiliares del Derecho, una de ellas es la medicina, esta ciencia auxilia al derecho en todas y cada una de sus áreas, en la materia penal por ejemplo, la medicina legal. El derecho del trabajo no es la excepción ya que dentro de una empresa se debe contar con un área médica para poder atender las posibles lesiones que surjan entre los trabajadores con motivo de la prestación de sus servicios.

³³ DE LA CUEVA Mario. Ob. Cit. p. 85.

Comenzando en orden histórico, la medicina laboral empezó a tener gran importancia en el Derecho del Trabajo pos moderno al incluirse en el contenido del Tratado de Versalles, los principios que más adelante inspiraría y guiaría a la Organización Internacional del Trabajo para definir a la medicina Laboral, teniendo como resultado la siguiente idea:

“La especialidad médica que se ocupaba de la vigilancia de la salud de los trabajadores, relacionando las condiciones laborales y los procesos de trabajo con la salud de los trabajadores con su principal efecto: las enfermedades ocupacionales.”³⁴

En cuanto a la definición de la medicina del trabajo o medicina laboral la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece lo siguiente:

“La especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado posible de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de estos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de este en su entorno; así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo.”³⁵

³⁴ <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v17n2/v17n2ce1.pdf>

³⁵ <http://www.enfoqueocupacional.com/2013/03/medicina-del-trabajo-concepto-oms.html>

La definición que establece la Organización Internacional de la Salud es basta, ya que engloba perfectamente todos los aspectos relativos a los riesgos de trabajo para lo que fue creada esta rama de la medicina, así mismo me permitiría hacer hincapié a que no solo se limita a atender enfermedades y accidentes de trabajo, sino que también los trata de prevenir, sin embargo como se puede apreciar dentro del concepto referido, una vez que se ha consumado el riesgo su deber es dar un diagnóstico y certificar dicho riesgo, posteriormente sugerir un tratamiento.

Dos órganos internacionales trataron de dar una definición de lo que es la medicina laboral o del trabajo, aunque a estos órganos les atañen diferentes áreas su definición es igual de importante, sin embargo por último se analiza la definición que aportan unidas la Dirección General de Salud Ambiental, Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional, la Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud en el manual de salud ocupacional instrumento realizado en 2005 en Lima Perú, en el que se establece lo siguiente:

“Parte de la Medicina que se encarga de evaluar la salud de los trabajadores afectada por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgos presentes en el ambiente laboral.”³⁶

No hace falta recalcar que este concepto no es tan basto como el que aportaron respectivamente la OMS y la OIT sin embargo reúne también elementos que permiten ubicar la rama de la medicina en comento.

³⁶ http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF

Para cerrar este tema la medicina laboral es la rama de la medicina enfocada a atender de manera satisfactoria las necesidades de los trabajadores lesionados o que puedan desarrollar una enfermedad con motivo de sus actividades de trabajo.

2.4. Patrón

Dentro de las relaciones laborales uno de los sujetos es el patrón. Esta figura o institución jurídica nunca puede ser separada de la del trabajador, y por lo tanto no se puede tratar de establecer cuál de las dos es más o es menos importante, ya que ambas juegan un papel relevante.

En cuanto a la doctrina mexicana el jurista Néstor de Buen Lozano en su obra Derecho del Trabajo hace una cita del doctrinario Sánchez Alvarado quien refiere que el patrón es:

“La persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”³⁷.

Esta definición es completa y combina perfectamente elementos de la doctrina y de ley, ya que establece que el patrón puede ser una persona física o moral que recibe de parte de sus trabajadores labores físicas o intelectuales, dependiendo directamente de él.

³⁷ DE BUEN LOZANO Néstor. *Ob. Cit.* p.p.501 y 502.

La doctrina internacional por su parte también vio nacer diversos juristas que trataron de dar una definición de patrón entre, todos ellos es interesante lo que propone el doctrinario Gide citado en la obra Derecho del Trabajo de Néstor de Buen Lozano, el cual establece lo siguiente:

“Se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario a quien disponiendo de un instrumento de producción –tierra o capital- demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado.”³⁸

En su definición introduce también algunas otras instituciones del derecho del trabajo tales como el salario, sin embargo esta definición es un tanto cruda, ya que nos da a entender que si bien el patrón tiene la fuerza de producción no la va a poner en funcionamiento él, sino el trabajador pues por ello el patrón le paga, colocando al trabajo que desempeñan los trabajadores como un objeto, o una mercancía, prácticamente.

Es momento de analizar ahora lo que establece la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la institución del Patrón la cual se consagra en su artículo 10 que a la letra refiere lo siguiente:

“La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”³⁹

³⁸ *Íbidem* P. 502.

³⁹ *Ley Federal del Trabajo. Artículo 10.*

Toda vez que ya se analizaron las ideas, a groso modo, de la doctrina nacional e internacional, así como lo que establece nuestra propia Ley Federal del Trabajo daré mi propia definición de la figura jurídica del patrón; el cual es para mí toda persona física o jurídica colectiva dueña de los medios de producción que tiene a su disposición los servicios físicos y/o intelectuales de uno o varios trabajadores mediante el pago de un salario.

2.5. Trabajador

Si bien es cierto que como ya se ha venido mencionando el trabajador y el patrón son de suma importancia en la relaciones de trabajo, que ambos son igual de importantes, cabe resaltar que el derecho del trabajo surge para proteger los intereses de los trabajadores frente al patrón por ser considerados estos una clase vulnerable. Una vez establecido esto es momento de hablar de las diversas definiciones principalmente aquella que apporto la Organización Internacional del Trabajo que establece que el trabajador es:

“Una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» sirve a otra llamada el «empleador», a quien proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.”⁴⁰

Aunque no son las mismas palabras como las que se emplean en la legislación mexicana, tiene la esencia de lo que es la figura del trabajador.

⁴⁰ <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini definen a la figura jurídica del trabajador de la siguiente manera:

“...persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones que disponga la ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.”⁴¹

La definición aportada es buena, sin embargo contraviene a lo que se conoce como trabajador en cuanto a lo que refiere de que “en las condiciones que disponga la ley cualesquiera que sean las modalidades de la prestación,” pienso que esto se podría prestar al atropello de los derechos de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° establece la definición de Trabajador, el cual a la letra refiere lo siguiente:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”⁴²

Para concluir este punto, el trabajador es siempre la persona física que brinda sus servicios materiales y/o intelectuales condicionados al pago de un salario a otra persona que puede ser física o moral.

⁴¹ <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1412-diccionario-de-derecho-social-derecho-del-trabajo-y-la-seguridad-social-relacion-individual-del-trabajo>

⁴² Ley Federal del Trabajo, Artículo 8.

2.6. Riesgos de Trabajo

Es momento de hablar de un punto central de este trabajo de investigación, todos aquellos infortunios a los que esta vulnerable a sufrir el trabajador por desempeñar sus actividades, para empezar a analizar este tópico se parte de la siguiente idea:

La Ley Federal del Trabajo mexicana establece en su artículo 473, la definición de riesgo de trabajo el cual a la letra establece lo siguiente:

“Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.”⁴³

La legislación Laboral Mexicana establece que un riesgo de trabajo son todas aquellas enfermedades y lesiones las cuales el trabajador esta propenso a sufrir por el desempeño de sus labores intelectuales o materiales.

En sus artículos posteriores nuestra ley federal del trabajo establece más concretamente lo que es un accidente de trabajo y lo que es una enfermedad de trabajo. En su artículo 474 a la letra establece lo siguiente:

“Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte, producida

⁴³ Ley Federal del Trabajo, Artículo 473.

repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.”⁴⁴

Un accidente de trabajo es por lo tanto una eventualidad que puede producir o no la muerte de un trabajador que se encontraba desempeñando sus actividades dentro o fuera de la empresa, siempre y cuando sufra el accidente fuera de la empresa al momento de trasladarse de su hogar a su trabajo y viceversa.

Por lo que refiere a la enfermedad de trabajo, la ley federal del trabajo establece en su artículo 475 lo siguiente:

“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.” ⁴⁵

La manipulación de sustancias químicas, la carga de trabajo, la exposición a determinados agentes de manera repetitiva, son algunas causas que pueden desencadenar las enfermedades del trabajo.

De lo anterior, se desprende que el riesgo de trabajo es el género y el accidente y la enfermedad son la especie.

Rodolfo Capon Filas y Eduardo Giorlandini, definen a la institución jurídica del riesgo de trabajo de la siguiente manera:

⁴⁴ Ley Federal del Trabajo Artículo 474.

⁴⁵ Ley Federal del Trabajo Artículo 475

“Es el que se deriva del ejercicio de determinadas actividades especialmente de la industria.”⁴⁶

Este concepto si bien es bueno se queda un poco corto ya que no habla de las dos formas posibles de sufrir un accidente de trabajo que como sabemos puede ser una accidente o enfermedad aunado a esto, está también la cuestión de que el autor menciona “especialmente de la industria” dejando de fuera a los trabajadores del campo, y de otros sectores.

Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini refieren un nuevo concepto de riesgo de trabajo el cual es mucho más aceptable estableciendo lo siguiente:

“Es una eventualidad por la cual se disminuye o suprime la capacidad laboral o una eventualidad de origen biológico, patológico que motiva sendas prestaciones en el sistema de seguridad social.”⁴⁷

Este concepto es mucho más completo a comparación del primero, ya que se incluyen elementos como la seguridad social que sobre viene después de sufrir el accidente, también en cuanto a la mención de un accidente o una enfermedad que es lo que implica un riesgo de trabajo.

⁴⁶ <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1412-diccionario-de-derecho-social-derecho-del-trabajo-y-la-seguridad-social-relacion-individual-del-trabajo>

⁴⁷ <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1412-diccionario-de-derecho-social-derecho-del-trabajo-y-la-seguridad-social-relacion-individual-del-trabajo>

Una vez analizados los conceptos anteriores es correcto establecer que el riesgo de trabajo es todo incidente o estado patológico a que esta propenso a resentir un trabajador al momento de desempeñar una actividad laboral.

2.7 Tratado Internacional

Es momento de examinar que es un tratado internacional, primero que nada es necesario puntualizar que es un concepto propio del Derecho Internacional Público, esta rama del derecho se encarga de regular las relaciones jurídicas entabladas de país a país en calidad de soberanos, de acuerdo a lo que establece Carlos Arellano García en su obra Derecho Internacional Público, según Max Sorensen un Tratado Internacional es:

“Cualquier acuerdo internacional que celebran dos o más estados u otras personas internacionales y que está regido por el Derecho Internacional.”⁴⁸

Este concepto como se puede observar descansa en la idea que se mantiene en el derecho interno del país, es decir para que exista Tratado Internacional debe existir por principio y forzosamente la voluntad de las partes, refiriéndose exclusivamente a los estados ya que entre particular y estado o bien entre particulares se estaría ante un contrato internacional, en cuanto a que debe regirse por el derecho internacional es un elemento clave en este concepto toda vez que si el tratado se rigiera por las leyes de alguno de los miembros ya no se estaría frente a un tratado Internacional sino ante algún contrato comercial.

⁴⁸Cfr. ARELLANO GARCÍA Carlos. *Derecho Internacional Público* . Porrúa, México 2005 p 627

Por otro lado en su misma obra Carlos Arellano García hace mención de otra definición aportada por uno de los más grandes juristas de toda la historia, Hans Kelsen, quien establece lo siguiente:

“...es un acuerdo concertado normalmente por dos o más estados conforme al Derecho Internacional General”⁴⁹

En cuanto a este concepto cabe señalar que es igualmente atinada la idea planteada sin embargo no se puede perder de vista que en el derecho internacional no solo los estados (países) pueden celebrar tratados sino de igual forma algunos otros entes, mas concretamente las comunidades que no son reconocidas como estados en el plano del Derecho Internacional pueden ser partes en la firma de un tratado, por ejemplo el vaticano.

Dentro de la obra de la que se ha venido hablando, el autor hace mención de la aportación de Adolfo Miaja de la Muela en cuanto a que es un Tratado Internacional, el cual establece lo siguiente:

“...declaración de voluntad bilateral o multilateral emanada de sujetos del Derecho Internacional...”⁵⁰

Esta idea descansa al igual que las anteriores en que el Tratado Internacional existe únicamente entre estados, que debe rendirse por las leyes internacionales mas no las locales de alguno de los países miembros y que la

⁴⁹ *Ibídem.* p. 628

⁵⁰ *Ibídem.* p. 629

manifestación de la voluntad solo constituye solo una parte del acto jurídico que implica el Tratado en si.

Después de este análisis a las aportaciones sobre que es un Tratado Internacional se puede decir que un Tratado Internacional es un acuerdo de voluntades de los estados que en sus funciones soberanas celebran, regulados por el Derecho Internacional.

En conclusión, en cuanto a este capítulo, una vez analizados estos puntos, es necesario establecer que el Derecho del Trabajo cuenta con una gran variedad de léxico propio de esta materia y que todos los temas en los que profundicé son realmente atinados ya que se vinculan muchísimo con el tema central, todas las teorías y todos los conceptos, son muy importantes no perderlos de vista.

El Derecho del trabajo busca proteger los derechos de los trabajadores sin dejar desprotegidos también a los patronos, sin embargo con mi propuesta busco que realmente exista una igualdad de partes, ya que en cuanto a riesgos de trabajo la legislación necesita velar mucho más por el trabajador, ya que muchas veces después de un accidente o enfermedad sobreviene la invalidez o la muerte dejando al trabajador en el primero de los casos imposibilitado para seguir laborando, y muchas veces la compensación que se da por este suceso no es suficiente esto puede ser por muchos factores sin embargo el que ocupa a esta investigación es una mala valoración, diagnóstico y certificación.

CAPÍTULO TERCERO

LOS RIESGOS DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Los riesgos de trabajo son el punto central de esta investigación por lo que corresponde a la Ley Federal del Trabajo, se establece lo siguiente:

“Artículo 472.- 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.”⁵¹

Los riesgos de trabajo en la legislación laboral mexicana se encuentran regulados en título noveno del artículo 472 al 515 en los cuales se establece a grandes rasgos que dichos presupuestos legales serán aplicados a todas y cada una de las relaciones laborales sin dejar de lado a los trabajos especiales (los cuales son los trabajadores domésticos, de los hoteles, entre otros). Sin embargo se excluye a los talleres familiares en los que exclusivamente laboran los cónyuges los hijos y los abuelos.

Por su parte el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

“Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”⁵²

⁵¹ Ley Federal del Trabajo. Art. 472.

Este artículo establece lo que se debe entender por riesgo de trabajo partiendo de la idea de que se compone de dos elementos, los accidentes de trabajo y las enfermedades derivadas de este. Es decir que los riesgos de trabajo son las lesiones o en su defecto las enfermedades que le pueden ocurrir a los trabajadores.

Siguiendo en el mismo entendido es hora de analizar el siguiente artículo que a la letra estipula lo siguiente:

“Artículo 474.- 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.”⁵³

Entendiéndose en consecuencia de lo anterior que el accidente de trabajo es una afectación que ocurre de manera súbita la cual puede o no producir la muerte, a causa de una actividad de trabajo.

Ya se analizó lo que es un riesgo de trabajo, y junto con el, lo que es accidente de trabajo, es por esta razón que toca analizar ahora lo que es enfermedad de trabajo, este supuesto de encuentra regulado en el artículo 475 de la legislación laboral, en el cual se establece lo siguiente;

⁵² Ley Federal del Trabajo. Art. 473

⁵³ Ley Federal del Trabajo .Art. 474

“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.”⁵⁴

La enfermedad laboral es todo padecimiento provocado por una actividad que se realiza de manera repetitiva con motivo de las condiciones en las que presta sus servicios el trabajador. Como se puede apreciar el legislador tratar de definir lo que es un riesgo de trabajo es una tarea sumamente compleja.

Una vez que se estableció que es un riesgo de trabajo y en lo que consiste es momento de hablar también de otro punto muy importante relativo a las responsabilidades tanto del patrón como para el trabajador, contempladas en el artículo 475 bis, el cual a la letra señala lo siguiente:

“El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.

Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así

⁵⁴ *Ley Federal del Trabajo. Art. 475*

como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.”⁵⁵

Este artículo establece que es responsabilidad del patrón asegurar el bienestar de sus trabajadores, el tiempo que permanezcan en su empresa, como al trasladarse a su hogar; es también obligación del trabajador seguir las instrucciones sobre seguridad e higiene que determine el patrón que sean adecuadas para seguir dentro de su empresa, como por ejemplo utilizar sus herramientas e indumentaria para manipular las materias primas que sean objeto del trabajo.

Es momento de hablar de manera genérica de lo referente a las indemnizaciones ya que está destinado un apartado de este capítulo para establecer de una manera más detallada. El artículo 483 de la Ley del Trabajo consagra lo siguiente:

“Artículo 483.- 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.”⁵⁶

Este precepto indica de manera muy clara que las indemnizaciones por riesgos de trabajo deben pagarse tomando en cuenta el salario diario que percibía el

⁵⁵ Ley Federal del Trabajo. Art.475 Bis

⁵⁶ Ley Federal del Trabajo. Art. 483

trabajador en el momento de que se produzca el accidente o enfermedad de manera personal al Trabajador. Pero hablando de enfermedades que afecten al sistema nervioso central y provoquen alienaciones mentales la indemnización se les pagaran a su viuda o viudo, concubino, concubina, hijos, padres o quien tenga mejor derecho para hacer efectivo el pago de esta indemnización.

Continuando en esta sintonía, el artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo establece los derechos que le corresponden a los trabajadores que sean sujetos de un accidente de trabajo.

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

I. Asistencia médica y quirúrgica;

II. Rehabilitación;

III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;

IV. Medicamentos y material de curación;

V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y

VI. La indemnización fijada en este título.”⁵⁷

De lo anterior, es importante decir que los trabajadores que sufran un accidente o enfermedad tienen derecho además de la indemnización de la que hable anteriormente, también a recibir medicamentos, atención médica, en caso de requerirlo prótesis, hospitalización, y en caso de requerirlo rehabilitación.

Es bien sabido que es responsabilidad del patrón cualquier eventualidad que pueda ocurrirle al trabajador, es decir que es su responsabilidad el bienestar de sus

⁵⁷ Ley Federal del Trabajo. Art. 487

trabajadores, también lo es que el patrón puede librarse de dicha responsabilidad en los supuestos que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 488, los cuales son los siguientes;

“Artículo 488.- El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV. 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.”⁵⁸

Como se señala los casos que libran al patrón para realizar una indemnización son muy concretas. Al momento de perpetuarse el riesgo de trabajo el trabajador se encontrara bajo los influjos de bebidas alcohólicas cuando el riesgo de trabajo se origine por encontrarse el trabajador bajo los efectos de drogas, enervantes o cualquier narcótico. Cuando el trabajador de forma premeditada se ocasione el

⁵⁸ Ley Federal del Trabajo. Art. 488

mismo el riesgo de trabajo, y por último; cuando el accidente de trabajo sea fruto de una pelea.

En los supuestos anteriores el patrón solo tiene obligación de brindar al trabajador accidentado los primeros auxilios y si el accidente resultara en una situación más delicada debe realizar el traslado del trabajador lesionado a algún centro médico para que sea atendido.

Por el contrario, el patrón es responsable en los casos que establece el artículo 489 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice lo siguiente:

“Artículo 489.- No libera al patrón de responsabilidad:

- I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;**
- II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y**
- III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.”⁵⁹**

Dichos casos son los siguientes; que el riesgo de trabajo haya sido originado por falta de pericia por parte del trabajador (este punto me resulta sumamente relacionado con la capacitación y el adiestramiento, ya que no puede ser responsabilidad del mismo trabajador un accidente, que pudo haber sido consecuencia de una capacitación que no fue impartida de manera adecuada por parte de la empresa. Que el trabajador supiera y estuviera consiente de los riesgos

⁵⁹ Ley Federal del Trabajo. Art. 489

que implicaba su trabajo, y por último; que el accidente haya sido culpa de la falta de cuidado de una tercera persona.

Consecuentemente a un accidente de trabajo el patrón debe seguir al pie de la letra lo que señala el artículo 499 que regula lo siguiente:

“Artículo 499.- Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.”⁶⁰

Cuando el trabajador sufre un accidente de trabajo, el patrón está obligado a devolver su trabajo siempre y cuando el trabajador esté en condiciones de realizarlo, y que además se presente dentro del año posterior a la consumación del accidente de trabajo. Sin embargo si el trabajador a pesar de reunir los siguientes requisitos queda imposibilitado para realizar exactamente las mismas funciones dentro de la empresa el patrón deberá de proporcionarle un puesto que si pueda realizar.

Aunado a todo lo anteriormente analizado, tenemos también algunas obligaciones especiales que deben cumplir los patrones las cuales están consagradas en el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo:

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

⁶⁰ Ley Federal del Trabajo. Art. 499

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

II. Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;

III. Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;

IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores

V. Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

a) Nombre y domicilio de la empresa;

b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;

c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;

d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y,

e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán intercambiar información en forma permanente respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones, así como otros datos estadísticos que resulten necesarios para el ejercicio de sus respectivas facultades legales; y

VI. Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

VII. (Se deroga).”⁶¹

Es también de suma importancia no perder de vista todas y cada unas de las obligaciones, de manera más específicas las del patrón dentro de la empresa, son las siguientes. Contar con medicinas suficientes e instrumentos de curación para poder brindar a sus trabajadores los primeros auxilios, si la empresa cuenta con más de cien trabajadores es obligatorio para el patrón cuente con un consultorio con todo el material de la fracción anterior y contar con un médico cirujano, para que en caso de un accidente de trabajo este determine si es razonable trasladar al trabajador lesionado a algún centro médico, si el número de trabajadores con los que cuenta la empresa rebasa a las 300 personas, es obligación del patrón instalar un hospital dentro de las instalaciones de la empresa, para atender los accidentes de trabajo.

⁶¹ *Ley Federal del Trabajo. Art. 504*

Tanto el patrón como los trabajadores, podrán de mutuo acuerdo, contratar los servicios de determinado hospital cercano a las instalaciones de la empresa, para que en caso de alguna eventualidad relacionada a los accidentes de trabajo, pueda ser atendida de manera pronta. Personalmente pienso que sería una buena idea que en este supuesto se controlara de una mejor manera y que por lo tanto dicho contrato sea depositado ante la autoridad del trabajo competente.

Una obligación más, para el patrón es avisarles a la Junta de Conciliación, la Secretaría del Trabajo e inspección del trabajo, sobre el accidente ocurrido dentro de su empresa, aportando la denominación y domicilio de la empresa, el nombre y domicilio del trabajador que sufrió el accidente, así como su puesto y el monto de sus percepciones, proporcionar también, el lugar y hora en la que ocurrió el accidente, el nombre y domicilio de los testigos que presenciaron el accidente y por último el lugar en el que se atendió al trabajador que se accidentó. (En este punto vale la pena agregar que el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social conocen sobre cualquier accidente del trabajo que les informen los patrones.)

Es también obligación del patrón avisar a la Secretaría del Trabajo, a la Junta de Conciliación y Arbitraje y a la inspección del trabajo sobre la muerte del trabajador informando la denominación y domicilio de la empresa en que ocurrió el accidente que propicio la muerte del trabajador, el nombre y el domicilio del trabajador así como el puesto que desempeñaba y el monto de su salario, el lugar y la hora en que ocurrió el accidente y por último el nombre y domicilio de quienes pudieran tener derecho a la indemnización por la muerte del trabajador.

Por otra parte el artículo 505 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente;

“Artículo 505.- Los médicos de las empresas serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.”⁶²

Se establece que el patrón tiene derecho de escoger al médico que brinde sus servicios dentro de su empresa, pero que si los trabajadores se oponen a ello, y quien resolverá esta situación será la Junta de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo este punto que es la idea sobre la cual se basa este trabajo de investigación considero que sería más benéfico que sea la propia Secretaría del Trabajo, quien lo designe, los motivos de mi razonamiento los tratare de manera más detallada con posterioridad.

Sin embargo el médico responsable del servicio dentro de las empresas tiene también obligaciones que trae consigo su designación, según la Ley Federal del Trabajo de acuerdo con lo que se establece en el artículo 506:

**“Artículo 506.- Los médicos de las empresas están obligados:
I. Al realizarse el riesgo, a certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo;**

⁶² Ley Federal del Trabajo. Art. 505.

- II. Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo;**
- III. A emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y**
- IV. En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.”⁶³**

Una vez que se consuma el riesgo de trabajo debe emitir el certificado correspondiente determinando si el trabajador queda incapacitado para regresar a sus labores. Cuando surge un accidente de trabajo debe certificar si el trabajador está capacitado para seguir con sus actividades. También está obligado a emitir un punto de vista acerca del grado de incapacidad por último a realizar el correspondiente certificado de defunción si el trabajador pierde la vida.

Este supuesto jurídico está estrechamente vinculado con el artículo 508 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra expresa lo siguiente:

“Artículo 508.- La causa de la muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando se practique, o por cualquier otro medio que permita determinarla. Si se practica la autopsia, los presuntos beneficiarios podrán designar un médico que la presencie. Podrán igualmente designar un médico que la practique, dando aviso a la autoridad. El patrón podrá designar un médico que presencie la autopsia.”⁶⁴.

De acuerdo a este artículo se puede entender que la causa de muerte del trabajador que sufra un accidente de trabajo podrá determinarse mediante una necropsia, cuando este estudio sea solicitado por los probables beneficiarios de la

⁶³ Ley Federal del Trabajo. Art. 506

⁶⁴ Ley Federal del Trabajo. Art. 508

indemnización pueden designar un médico para que esté presente en la necropsia al igual que el patrón.

Atendiendo a lo establecido, en el artículo 509, en las empresas debe existir una comisión de seguridad e higiene integrada por representantes del patrón y de los mismos trabajadores teniendo como propósito analizar las causas que provocan accidentes de trabajo y proponer medidas para evitar que sucedan. Tal como lo establece de manera literal el artículo en comento:

“Artículo 509.- En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.”⁶⁵

Una vez que se establecieron las nociones más esenciales de los riesgos de trabajo es momento de pasar al siguiente tema.

3.1. Indemnizaciones

Hablando de manera genérica, la indemnización es una manera de resarcir el daño que provoca la comisión de una conducta antijurídica, sin embargo en lo que respecta a la materia del trabajo, la indemnización es un pago económico que busca

⁶⁵ *Ley Federal del Trabajo. Art. 509*

resarcir un daño, pero no por la comisión de una conducta ilícita, más bien por una conducta poco precavida o por una eventualidad que no pudo preverse.

Como lo se ha establecido en el punto anterior, la Ley Federal del Trabajo regula algunas cuestiones relativas a las indemnizaciones, sin embargo estas disposiciones también se complementan con lo que se pudiera prever sobre este tema la Ley del Seguro Social, por lo que se estudiara que es lo que establece la Ley Federal del Trabajo en cuanto a indemnizaciones.

Está estipulado dentro de la norma jurídica del trabajo que las lesiones que puede provocar un accidente de trabajo, como la incapacidad temporal, la incapacidad permanente, parcial y total y la muerte; que estas consecuencias son pagadas de acuerdo con el salario que el trabajador percibía al momento de efectuarse el accidente de acuerdo a lo establecido en el artículo 484, que a la letra refiere lo siguiente:

“Artículo 484.- 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.”⁶⁶

⁶⁶ Ley Federal del Trabajo. Art. 484

Por otro lado el artículo 491 de la Ley Laboral señala a cerca de las incapacidades lo siguiente;

“Artículo 491.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho. “⁶⁷

Este precepto establece de forma muy clara que la incapacidad temporal, el trabajador debe recibir como indemnización de acuerdo al salario íntegro que este percibía hasta el momento de accidentarse.

Así mismo establece también que en caso de haberse producido una lesión que implicara una incapacidad permanente parcial la indemnización correspondiente será el tanto por ciento del que correspondiera de acuerdo a la tala de tabulación. De

⁶⁷ Ley Federal del Trabajo. Art. 491

acuerdo a lo que se establece en el artículo 492 de la ley federal del trabajo que refiere lo siguiente:

“Artículo 492.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.”⁶⁸

Sin perder de vista el presupuesto anterior, el artículo 493 que expresa lo siguiente:

“Artículo 493.- Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.”⁶⁹

⁶⁸ Ley Federal del Trabajo. Art. 492

⁶⁹ Ley Federal del Trabajo. Art. 492

Este artículo debe interpretarse que si el trabajador pierde las habilidades para volver a incorporarse a su trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar esta indemnización como si fuera una incapacidad permanente total. A pesar de que el trabajador reúna dos o más incapacidades, el patrón no podrá pagar más de lo que implicaría una incapacidad permanente total.

Por el contrario si el accidente de trabajo deriva en una incapacidad permanente total, el trabajador y el patrón deberán respetar lo que establece el artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo que refiere lo siguiente:

“Artículo 495.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.”⁷⁰

El patrón deberá desembolsar una indemnización equivalente a 1095 días de salario. En lo que respecta de las indemnizaciones permanentes, ya sea total o parcial, el patrón debe efectuar el pago de forma íntegra sin hacerle algún tipo de deducción a los salarios tanto el patrón como el trabajador dentro de los dos años siguientes a la fecha en que se halla perpetuado el accidente para saber si la lesión se ha agravado o a mejorado.

Pensando que derivado del riesgo sufrido el trabajador perdiera la vida la Legislación del Trabajo prevé en su artículo 500 lo correspondiente:

⁷⁰ Ley Federal del Trabajo. Art. 495

“Artículo 500.- Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y

II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.”⁷¹

Cuando el riesgo de trabajo deriva en la muerte del trabajador, la indemnización se compondrá de dos meses de salario, los cuales se deben destinar para gastos funerarios así como un pago equivalente a 5000 días de salario.

Las personas que tienen derecho a reclamar el pago de los 5000 días de salario por muerte del trabajador de acuerdo al artículo 501 son:

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

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

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos,

⁷¹ Ley Federal de Trabajo. Art. 500

siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.”⁷²

En resumen corresponde el derecho a la indemnización al cónyuge supérstite que dependiera económicamente del trabajador y que tuviera una incapacidad del 50% y los hijos menores de 16 años, incluso los hijos mayores de 16 años que tuvieran una incapacidad. Los padres, siempre que se demuestre que dependían del trabajador, el concubino o concubina que hubiera vivido con el trabajador cinco años anteriores al accidente de trabajo incluso a falta de personas que reclamen dicho pago puede reclamarlo el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El protocolo que debe seguirse para reclamar y efectuar el pago de la indemnización por muerte del trabajador está regulado en el artículo 503 de la legislación laboral y establece lo siguiente:

“Artículo 503.- Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. El Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas

⁷² Ley Federal del Trabajo. Art. 501

siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación y Arbitraje o el inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrán emplear los medios publicitarios que juzguen conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad

a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.”⁷³

Este procedimiento tiene como primer paso, la Junta de Conciliación o en su defecto el inspector de trabajo que tenga conocimiento de la muerte del trabajador dentro de 24 horas deberá practicar diligencias encaminadas a investigar a las personas que dependían del trabajador, además de colocar un aviso en algún lugar visible dentro de la empresa convocando a sus familiares más cercanos, esto para que comparezcan ante la junta a ejercitar sus acciones dentro de un plazo de 30 días siguientes. Si el trabajador tenía poco tiempo viviendo (6 meses) en el lugar donde se encuentra la empresa se deberá girar exhorto a la junta de Conciliación y Arbitraje para que pueda realizarse la investigación y el aviso correspondiente.

Además del aviso que por obligación se debe colocar para los familiares cercanos del trabajador, la Junta puede hacer uso de algún otro medio que juzgue pertinente.

Una vez que el inspector del trabajo haya realizado la investigación, tiene que remitir a la Junta de Conciliación el expediente. Posteriormente la Junta deberá determinar quiénes son los familiares que tienen derecho a reclamar la indemnización por muerte del trabajador.

Una vez hecho el pago por parte del patrón a los familiares del trabajador se liberara al patrón de las responsabilidades que había acarreado el accidente que provocará la muerte del trabajador.

⁷³ *Ley Federal del Trabajo. Art. 503*

3.2. Incapacidades

Esto puede sonar muy repetitivo ya que durante las últimas observaciones y estudios relacionados con este trabajo y su idea central, se ha hablado mucho sobre las incapacidades y las indemnizaciones que fue el tema anterior, sin embargo es imposible hablar de una sin la otra, ya que la indemnización sobreviene de la incapacidad y esta, de la comisión de un riesgo de trabajo, es por lo tanto un trinomio difícil de separar ya que están sumamente estrechos sus contenidos,

De acuerdo con Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini se entiende por incapacidad lo siguiente;

“Disminución o pérdida de las aptitudes físicas o psíquicas necesarias para realizar las prestaciones propias de un determinado contrato de trabajo o cualquier tarea remunerada según el género profesional.”⁷⁴

Se puede entender como incapacidad a aquel detrimento de las habilidades físicas y mentales para desempeñar sin mayor problema las actividades que se establecieron en algún contrato de trabajo y que serían cotidianas en la vida laboral del trabajador.

Ahora bien, la legislación laboral establece sobre el tema de las incapacidades lo relativo a los artículos 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 491, 492, 493,

⁷⁴ <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1412-diccionario-de-derecho-social-derecho-del-trabajo-y-la-seguridad-social-relacion-individual-del-trabajo>

495,de los cuales solo analizare los que a mi parecer son mucho más relevantes, porque como ya lo dije antes, no quiero ser tan repetitiva.

El artículo 477 establece por su parte lo siguiente:

“Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;**
- II. Incapacidad permanente parcial;**
- III. Incapacidad permanente total; y**
- IV. La muerte.”⁷⁵**

Cuando se produce un accidente o enfermedad de trabajo como consecuencia el trabajador se puede sufrir cualquiera de las consecuencias que se enlistan el este artículo.

“Artículo 478.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.”⁷⁶

De acuerdo a este artículo señala la incapacidad temporal, la cual consiste en que el sujeto que lo reciente pierde habilidades para poder desempeñar ciertas actividades en un determinado periodo.

⁷⁵ Ley Federal del Trabajo. Art.477

⁷⁶ Ley Federal del Trabajo. Art.478

“Artículo 479.- Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.”⁷⁷

Como se observa la incapacidad permanente parcial es aquella depreciación de las capacidades para laborar.

“Artículo 480.- Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.”⁷⁸

Por otra parte la incapacidad permanente total es el descenso de las habilidades para poder trabajar por el resto de su vida.

Establecer las consecuencias que acarrear los riesgos de trabajo sirve para poder establecer la incapacidad y por ende determinar el grado de la indemnización misma que deberán ser pagadas al mismo trabajador que haya sufrido el riesgo de trabajo. Tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 482, que expresa lo siguiente.

“Artículo 482.- Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.”⁷⁹

⁷⁷ Ley Federal del Trabajo. Art. 479

⁷⁸ Ley Federal del Trabajo. Art. 480

⁷⁹ Ley Federal del Trabajo. Art. 482

Está estipulado dentro de la norma jurídica del trabajo que las lesiones que puede provocar un accidente de trabajo, como la incapacidad temporal, la incapacidad permanente, parcial, total o bien la muerte, y que estas consecuencias son pagadas de acuerdo con el salario que el trabajador percibía al momento de efectuarse el accidente de acuerdo a lo establecido en el artículo 484, que a la letra refiere lo siguiente.

3.3. Instituciones de Seguridad Social

Durante la historia de la humanidad todos los países, en cada uno de sus ámbitos (federal, estatal y municipal) a través de todas las formas posibles, principalmente mediante programas populares, ha tratado de satisfacer sus necesidades colectivas más importantes, es por ello que surge la seguridad social, la cual podemos encontrar definida en palabras del profesor en la escuela libre de Derecho del estado de Puebla, José Díaz Limón.

“Es un instrumento de estado que ofrece en la medida de sus posibilidades económicas resolver la problemáticas emergente de la población en materia de salud, trabajo, educación y bienestar social en general.”⁸⁰

En otras palabras, la seguridad social van a ser todas aquellas normas jurídicas, instituciones, programas sociales y autoridades que creadas por el Estado y que tienen como objetivo principal garantizar el máximo grado de bienestar de sus habitantes.

⁸⁰ <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/juridica-libre.../569/519>

Sin embargo, dentro de la sociedad específicamente en cuanto al sector obrero la atención médica ha sido una pieza clave, ya que tanto a él como a su familia se les brinda apoyo médico por lo que no debería preocuparse por algún infortunio de salud. Esta protección y apoyo a los trabajadores se observaba en México desde la época precolombina, ya que los cronistas e historiadores establecieron que desde el reinado de Moctezuma II, los Aztecas otorgaban protección sobre todo médica a sus guerreros y/o soldados, también atendiendo a las víctimas de guerra, estos lugares eran sostenidos por las ofrendas y tributos. Como podemos darnos cuenta desde esta época las instituciones y servicios de seguridad social se sostenían del gasto público, tal como sucede en la actualidad.

Los españoles en su afán de inculcar en el pueblo Mexicano su cultura y creencia religiosa, despojaron de todo cuanto tenían los nativos, es por ello que al ver tanta carencia se crearon instituciones que buscaran brindar asistencia social dando origen a los montepíos, fundando también las cofradías y las instituciones hospitalarias. Un dato sumamente útil para comentar es el siguiente; en la época del Virreinato se fundaron en la Nueva España 129 unidades médicas hospitalarias distribuidas por todo el territorio.

Con el movimiento independentista, la economía de la nueva España se fue deteriorando cada vez más por lo que en esta época la mayoría de los hospitales de los que hablé con anterioridad tuvieron que ser cerrados.

De todo lo anteriormente expuesto, se puede concluir diciendo que el Instituto Mexicano del Seguro Social, se encuentra constitucionalmente establecido en el artículo 123, en su apartado A, en el cual a grandes rasgos se establece que es de

utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como pueden ser los seguros de validez, de vida, accidentes de trabajo ente otros.

El Instituto Mexicano del Seguro Social fue creado en el año 1925, mediante la presentación de una iniciativa de ley ante el congreso en el cual se proponía se promulgara una Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en la cual también se proponía la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual sería una institución tripartita(patrón, trabajador y estado) pero que cuya integración solo compete al patrón, ya que es el quien debe enterar las retenciones hechas a sus trabajadores.

No fue hasta el año de 1942, que se aprobó la ley que creara al Instituto Mexicano del Seguro Social, publicándose en el diario de la federación el 19 de Enero de 1943. Este instituto se rige por su propia ley, y como ya lo dije antes es una institución tripartita que está conformada por aportaciones de los patrones, él estado y los trabajadores. El seguro social comprende dos tipos de regímenes los cuales encontramos establecidos en el artículo 6 de la ley del seguro social mismos que son; el régimen obligatorio y voluntario.

En cuanto el régimen obligatorio debemos saber que es aquel en el que los trabajadores son forzosamente obligados a enterar cuotas determinadas para cubrir con ayuda económica diversas eventualidades señaladas en el artículo 11 de la Ley del Seguro Social.

“Artículo 11. El régimen obligatorio 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.”⁸¹**

3.4 El Acuerdo Estados Unidos, México, Canadá y su relación con el Derecho del Trabajo Mexicano.

Como se estableció en el capítulo primero con la suscripción del NAFTA México tenía la aspiración de crecer como país, sin embargo luego de más de veinte años de vigencia de este instrumento internacional se puede constatar que México no creció como se esperaba con esta firma, sino todo lo contrario, tal como lo establece Víctor M. Soria quien establece lo siguiente:

“El plan maquilador para surtir de manufacturas y petróleo a Estados Unidos ha sido exitoso pero al costo de la desintegración industrial, el debilitamiento del mercado interno y la consolidación de la política de estabilización vinculada al estancamiento de México...”⁸²

Es un hecho que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte implicó una especie de caballo de trola para México ya que no se han cumplido las expectativas que se soñaron con su firma sin embargo para Estados Unidos a significado el mejoramiento de su economía con el paso de los años, México por su

⁸¹ *Ley del Seguro Social. Art. 11*

⁸² Cfr. M.SORIA Víctor. “Economía Mundial” Ed. Esfinge. México 2011 P. 51

parte ha ido en detrimento, específicamente en cuanto a temas laborales respecta se puede decir que el sector obrero es una de las clases sociales que mas ha sufrido junto con el sector agropecuario.

Es una realidad que debido a la renegociación del NAFTA en el país hoy en día se vive una desinversión en ramas que se presumían de ser las más reforzadas con el tratado, como lo son las maquiladoras y la automotriz pues algunas empresas decidieron simplemente dejar de producir en México sus productos.

Se sabe que para Estados Unidos y Canadá, México es considerado solamente el país donde sus grandes inversionistas producen sus productos ya que la mano de obra mexicana es muy barata por ello resulta más económico para los empresarios. Sin embargo esta situación se empezó a reflejar durante la negociación de este tratado ya que no se contemplaron las discrepancias en materia del trabajo principalmente cuestiones sobre la movilidad de la mano de obra a los territorios de los otros países.

Esto origino que aumentara un 60% más el costo de la fabricación automotriz controlando Estados Unidos la expansión del mercado automotriz mexicano.

Como en la celebración del Tratado de Libre Comercio no se previeron los problemas que se desencadenarían en materia ambiental y laboral por lo que se se crearon comisiones para tratar estas problemáticas, en materia Laboral se creo la NAALC Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte quien trata de regular problemáticas en materia del trabajo en los que se ven inmersos los trabajadores de los países miembros del tratado.

Es importante mencionar también que este acuerdo tras un año de negociaciones para modificar su política de exportación entre los países miembros sigue teniendo el mismo objetivo, seguirá teniendo carácter trilateral, sin embargo busca otorgar mejores condiciones para sus habitantes, así como prever esta vez aspectos que no se previeron desde un principio (de las cuales se habló anteriormente) por lo que cambio de denominación, dejando de ser el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, para ser ahora el Acuerdo Estados Unidos México Canadá

Para poder dar por terminado este capítulo los puntos que se abordaron en el contenido, son de suma importancia incluso, los riesgos de trabajo, las indemnizaciones y las incapacidades de los cuales se habló, tienen mucho más relación con el punto medular de este trabajo haciendo mucho más sencillo empezar el siguiente capítulo.

CAPÍTULO CUARTO

UN ANÁLISIS JURÍDICO DEL SERVICIO MÉDICO AL SECTOR EMPRESARIAL DENTRO DE LA REPÚBLICA MEXICANA

Es momento de hablar con mucho más claridad sobre la idea central de este trabajo de investigación, partiendo de este punto, la preocupación por el bienestar del sector obrero es bastante, ya que al proponer esta idea se busca otorgar una medida que ayudará a seguir protegiendo los derechos laborales de los trabajadores.

4.1. Planteamiento del problema

Como se estableció anteriormente con esta propuesta se busca proteger y preservar los derechos obrero patronales, de manera más concreta, la igualdad de las partes en caso de que se suscite algún conflicto derivado de algún accidente de trabajo, ventilado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, esto porque no se debe perder de vista las importantes atribuciones con que cuenta el médico de las empresas entre la cuál destaca la facultad que tiene de certificar al trabajador en caso de que este sufra algún riesgo de trabajo, en este supuesto por ser designado por el patrón puede no conducirse con verdad al realizar dicha certificación, beneficiando al patrón y dejando por otra parte en desventaja al trabajador. Al tenor de este ejemplo es importante recalcar que sería de mucha ayuda el que el médico de las empresas fuera designado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que no pueda presumirse que se favorece más los intereses de una de las partes que integran el vínculo obrero-patronal, ya que dicho médico sería imparcial por no servir directamente a la empresa.

Es sabido que es responsabilidad del patrón tener un área médica dentro de la empresa cuando el número de trabajadores sea mayor a cien, sin embargo esta disposición es quebrantada por el patrón o incluso por el mismo médico quien muchas veces brinda una atención mediocre. Por lo que pienso que si tanto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como el patrón comparten esta responsabilidad la atención médica en las empresas sería de mejor calidad y los derechos de los trabajadores quedarían mejor protegidos.

Precisamente, hablando sobre la importancia de la participación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, es momento de hablar de las atribuciones que esta tiene de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

4.2. Atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

La Secretaría del Trabajo se encuentra regulado dentro de la Administración Pública del Estado mexicano, en el artículo 40 de la Ley respectiva, en el cual se establecen los asuntos que son competencia exclusiva de este órgano de la administración pública federal, dichas funciones se encuentran numeradas en las diecinueve fracciones del artículo ya mencionado.

“Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.”⁸³

Esta fracción hace referencia a que es competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social estar al pendiente de todas las normas que tengan su fundamento en el artículo 123 constitucional y por ende tienen relación al derecho del trabajo como es el caso de la Ley Federal del Trabajo y de sus normas reglamentarias.

“II.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;”⁸⁴

En lo que respecta a la fracción segunda indica que es también tarea de la Secretaría del Trabajo, velar y realizar las medidas necesarias para lograr la paridad entre los medios de producción y los dueños de los mismos y los intereses de la clase trabajadora.

“III.- Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Economía y de Relaciones Exteriores.”⁸⁵

⁸³ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40.

⁸⁴ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40.

⁸⁵ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

Otra función de la Secretaría del Trabajo de acuerdo con la fracción tres en el cual indica que es su deber inmiscuirse en los contratos que se pueda celebrar en el plano internacional y que sean relacionados a su competencia coadyuvando con otras secretarías, como la de relaciones Exteriores, Economía, entre otras.

“IV.- Coordinar la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo.”⁸⁶

La fracción número cuatro establece que la Secretaría del Trabajo debe estar al tanto de los contratos ley de trabajo.

“V.- Promover el incremento de la productividad del trabajo;”⁸⁷

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene también la facultad de realizar las medidas necesarias para incrementar la productividad del trabajo en conformidad con la fracción cinco.

“VI.- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;”⁸⁸

⁸⁶ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

⁸⁷ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

⁸⁸ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

Por otro lado la fracción número seis del artículo en comento establece que es obligación de la Secretaría del Trabajo fomentar entre las empresas una correcta y adecuada impartición de la capacitación y adiestramiento.

“VII.- Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento;”⁸⁹

En lo que respecta a la fracción número siete la presente ley le confiere a la Secretaría del Trabajo la creación y el correcto funcionamiento del servicio nacional de empleo.

“VIII.- Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;”⁹⁰

La fracción ocho establece por su parte que es competencia de la Secretaría la integración, y formación de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

“IX.- Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;”⁹¹

⁸⁹ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

⁹⁰ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

⁹¹ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

Así mismo la fracción novena establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene obligación de tener el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

“X.- Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;” ⁹²

En cuanto a la fracción diez se establece que la secretaría debe promover y velar por el bienestar de las sociedades y cualquier forma de organización de naturaleza social en materia del trabajo.

“XI.- Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;” ⁹³

Lo que respecta a la fracción onceaba la Secretaría del Trabajo también debe implementar y adecuar disposiciones de higiene y seguridad mismas que deben ser observadas por los trabajadores.

“XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;” ⁹⁴

⁹² Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

⁹³ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

La fracción número doce establece que es competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social vigilar el correcto funcionamiento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

“XIII.- Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;”⁹⁵

Una función más de la Secretaría del Trabajo es propiciar la apertura de museos y exposiciones relativos a la materia laboral.

“XIV.- Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;”⁹⁶

Otra atribución de este organismo del Trabajo es ser parte de reuniones internacionales con ayuda de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

“XV.- Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;”⁹⁷

Tener la relación de las estadísticas en materia laboral en relación a lo establecido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

“XVI.- Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en

⁹⁴ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

⁹⁵ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

⁹⁶ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

⁹⁷ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

los asuntos relacionados con el Seguro Social en los términos de la Ley”;⁹⁸

De acuerdo a lo establecido por la fracción dieciséis es competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social implementar las medidas necesarias de seguridad social.

“XVII.- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;”⁹⁹

La fracción diecisiete establece que la Secretaría del Trabajo tiene la obligación de estructurar y diseñar programas para incrementar el trabajo en el territorio nacional.

“VIII.- Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias, y ”¹⁰⁰

Una atribución más para la Secretaría del Trabajo es fomentar la cultura y procurar momentos de recreación entre los trabajadores.

“XIX.- Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.”¹⁰¹

⁹⁸ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

⁹⁹ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

¹⁰⁰ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

¹⁰¹ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Art. 40

Por último la fracción diecinueve establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, puede contraer otras facultades establecidas en algunas otras disposiciones.

Como se aprecia la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, le han sido conferidas muchas atribuciones todas ellas de gran importancia sin embargo por la esencia de este trabajo de investigación las más relacionadas son las fracciones XI y XVI estableciendo la primera de estas las medidas de seguridad e higiene industrial. Mientras que la segunda refiere la intervención en los asuntos relativos a la seguridad social.

4.3. Exposición de Casos Prácticos

Para poder ilustrar mejor la condición del servicio médico del trabajo el cual se busca mejorar con este trabajo de investigación se realizaron entrevistas a trabajadores de diversas empresas del ramo automotriz, en dichas entrevistas se observa que el servicio médico es deficiente, el médico no reúne el perfil que la industria en comento requiere para atender emergencias, incluso las cédulas instrumentadas a los trabajadores refieren que el médico la mayoría de las veces se encuentra ausente por lo que no se cuenta con él en caso de presentarse una emergencia.

Se revela también que cuando algún trabajador presenta alguna molestia durante la jornada laboral y acude con el médico pueden ocurrir dos situaciones, la primera; no encontrar al médico, o bien que esté presente en la enfermería negándose a atender al trabajador porque lo primero que le dice es que si realmente se siente mal o es una excusa para no trabajar, o que no cuenta con material ni con medicamento para atender al trabajador.

Otro problema al que se enfrentan los trabajadores es que el médico de la empresa al momento de suscitarse un riesgo de trabajo no otorga incapacidad al trabajador por el contrario, por lo que si el trabajador quisiera obtener una incapacidad tiene que acudir a la Institución de Seguridad Social (IMSS) para que se le otorgue dicha incapacidad, sin embargo esta situación es en ocasiones complicada sobre todo por las jornadas laborales de los trabajadores, es entonces que el trabajador tiene que presentarse a laborar enfermo o lesionado.

Como se observa el servicio médico de las empresas en la vida práctica está lleno de vicios, porque no se busca el bienestar de los trabajadores en absoluto sino la conveniencia del interés patronal.

Este problema que padece la comunidad obrera de México se ve también documentada en la prensa de nuestro país, mediante la siguiente nota periodística:

“En México, cada vez hay más médicos generales con preparación deficiente. De los 36 mil 408 doctores que realizaron el Examen Nacional para Aspirantes a Residencias Médicas (ENARM) el año pasado, casi el 80 por ciento obtuvo un resultado desfavorable. En promedio, los 28 mil 598 postulantes que no consiguieron ingresar a una especialidad sacaron 5.8 de calificación, mientras que los 7 mil 810 que obtuvieron un lugar, lo hicieron con una media de 7.5, de acuerdo con cifras de la Dirección General de Calidad y Educación en Salud de la Secretaría de Salud.

(Los egresados) después serán jóvenes que, tras seis o siete años de carrera, no pasarán el examen de residencias y no encontrarán

trabajo, más que poner su consultorio. Quién sabe cómo hayan salido porque vienen de una escuela sin acreditación", precisa. Además, señala Córdova Villalobos, sin importar si estudiaron en una universidad acreditada o no ante el COMAEM, el título de estos jóvenes tiene el mismo valor y desde su egreso pueden ejercer como médicos generales.

Asegurar que los médicos cuentan con la preparación y las actualizaciones necesarias tendría que ser indispensable, indica Víctor Torres, vicepresidente de la Academia Mexiquense de Medicina (AMM). "Los médicos generales están haciendo su trabajo, necesitamos la certeza de que su trabajo lo están haciendo bien. En promedio, no toman ningún curso de actualización, esto impactará en un mal diagnóstico y tratamiento", precisa el también director general del Centro Estatal de Vigilancia Tecnológica de la Secretaría de Salud en el Estado de México.

Recetar el antibiótico incorrecto o prescribirlo cuando no es la solución, así como la falta de seguimiento de tratamientos son algunos riesgos que señala. Evaluar las capacidades teóricas y prácticas de cada egresado es la única forma de asegurar que hay buenos médicos en el País, afirma García, de la Ssa. "De los programas acreditados también pueden surgir individuos muy malos, la acreditación no es una condición absoluta; lo que sí se debería plantear es la necesidad, por el alto volumen y el riesgo de terceros (pacientes), de pensar en licenciamiento individual", considera.

La evaluación no debería recaer en las universidades, asegura García, pues las instituciones difícilmente admitirán que sus egresados no cumplen con los estándares necesarios para ejercer.¹⁰²

Esta nota periodística sirve para ilustrar de manera más detallada que los médicos egresados de las escuelas de medicina muchas veces no son aptos para ejercer alguna especialización de la medicina, sin embargo eso no les imposibilita que ejerzan de manera mediocre la medicina, a lo que se pretende llegar es que cualquier estudiante de medicina promedio puede aspirar o lograr ser el titular del servicio médico de una empresa, por el simple hecho de poseer los conocimientos de medicina general, lo cual es malo, ya que para que un médico sea el responsable de un área médica en una empresa automotriz debe poseer especialización en Traumatología.

En consecuencia se desencadenan algunas de las problemáticas que se revelaron de acuerdo con el cuestionario anterior, como un mal servicio.

4.4. Opinión de Postulantes

A lo largo de la carrera de Derecho los catedráticos imparten todas y cada una de las materias necesarias para formar abogados, sin embargo para este trabajo de investigación, es de suma importancia tener la posición de algunos profesores respecto a la idea central del tema de investigación los cuales realizaron la siguiente aportación;

¹⁰² <http://www.elpulsolaboral.com.mx/seguridad-social/11309>

Nombre: David Ricardo Martínez Ramos

Profesión: Abogado Postulante

Cargo: Profesor de la Universidad Tecnológica Iberoamericana

Fecha: 02 de abril de 2018

OPINIÓN: Considero que el tema que elegiste para desarrollar tu trabajo de investigación es viable ya que se evitaría que tanto los médicos como los patrones se presentaran ante las autoridades del trabajo con prácticas desleales. La propuesta que planteas, modificando el artículo 505 de la Ley Federal del Trabajo daría un nuevo sentido al artículo siguiente ya que las obligaciones de los médicos no estarían a la orden de las conveniencias de los patrones no solo en cuanto a los riesgos de trabajo sino en otros supuestos.

La idea de que estos médicos que serían designados por la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenten con una certificación asegura muchos más derechos para los trabajadores.

Nombre: Carlos Lorenzo. Malvaez Valdes

Profesión: Abogado Postulante

Cargo: catedrático de la UTECI

Fecha: 09 de abril de 2018

Opinión: El presente tema de investigación, me parece interesante, por ser un tema de interés social, actual y con consecuencias inherentes a terceras persona, pues cuando un trabajador sufre un riesgo de trabajo dentro de la empresa en la que presta sus servicios tiene una incapacidad temporal o total permanente.

Para determinar el grado de gravedad de la lesión o enfermedad que como riesgo de trabajo sufrió un trabajador, el patrón cuenta en su empresa o debe de contar con un médico así como los servicios médicos necesarios y suficientes, pues de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo, la

asistencia médica y hospitalización es un derecho del trabajador que sufre un riesgo de trabajo.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 504 que el trabajador está obligado a tener dentro de su empresa una enfermería e incluso un hospital según sea el número de trabajadores para su atención médica cuando sufra algún riesgo de trabajo.

Sin embargo en el presente tema de investigación la propuesta es de que el servicio médico para los trabajadores sea controlado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por las anomalías que se han visto por parte del servicio médico que proporciona el patrón a sus trabajadores; en este sentido coincido con dicha propuesta tomando en consideración de que varios de trabajadores que han sufrido un riesgo de trabajo dentro de la empresa donde laboran o cuando adquieren alguna enfermedad debido al polvo o a los gases que aspiran en el desempeño de su trabajo, el médico de la empresa certifica que trabajador tiene una incapacidad temporal cuando la realidad es una incapacidad total o permanente; resultando de parcial dicha certificación, pues obliga al trabajador a seguir trabajando en las condiciones que se encuentra.

En muchos de los casos el trabajador enfermo consulta al médico de cabecera o al médico del Seguro Social y este lo incapacita de forma permanente, certificando que no es posible que desempeñe trabajo alguno debido a su enfermedad que ha adquirido en el desempeño de su trabajo.

En esas condiciones, es como la propuesta que se hace en la presente tesis recobra relevancia por ser indispensable porque el médico que atiende a los trabajadores de una empresa va a estar controlado por la Secretaría del Trabajo, y de las certificaciones que llegue a expedir por riesgos de trabajo estarían más apegados a la realidad médica.

En consecuencia, el pago de este servicio médico sería a costa del patrón quien de acuerdo a la Ley del Seguro Social, el patrón está obligado a proporcionar el servicio médico a sus trabajadores.

De acuerdo a la opinión de los profesores es necesario aludir que es importante lograr un cambio en el servicio médico de los trabajadores, ya que como bien se ha establecido la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, provocaría que las incapacidades y certificaciones del personal dentro de las empresas sea más apegado a la realidad médica, con esto también se buscaría proteger mucho más los derechos de los trabajadores, y también se ahorraría la posible instauración de un procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.5 Establecer que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Asigne a los Médicos Dentro de las Empresas que señala la fracción II del Artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo cuando se trate exclusivamente del Sector Automotriz que se constituyan a partir de la entrada en vigor del Acuerdo Estados Unidos, México, Canadá.

Como ya se había mencionado con anterioridad dentro de la Ley Federal del Trabajo se encuentran establecidos supuestos jurídicos que tratan específicamente sobre el servicio médico que se establece dentro de las empresas más concretamente me refiero a el **artículo 505**, que refiere que el patrón tiene la facultad de decidir a quién

designara como titular a cargo del servicio médico dentro de las empresas. Dicho artículo actualmente establece a la letra lo siguiente:

Art. 505. Los médicos de las empresas serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje¹⁰³

Por otro lado el artículo 504 fracciones II de la Ley Federal del Trabajo el cual es el origen de la presente investigación refiere lo siguiente:

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

II. Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por persona competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población un hospital en donde pueda atenderse a su curación;¹⁰⁴

El artículo el cual se busca modificar sería el artículo 505, de acuerdo a lo establecido por el artículo 504 para quedar de la siguiente manera:

¹⁰³ *Ley Federal del Trabajo. Art. 505*

¹⁰⁴ *Ley Federal del Trabajo. Art. 504*

Artículo 505.- Los médicos de las empresas del sector automotriz constituidas a partir de la celebración del Tratado de Libre Comercio de América del Norte serán designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de conformidad con el procedimiento establecido por esta ley.

Artículo 505 Bis.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social designaran al personal médico dentro de las empresas del ramo Automotriz constituidas a partir de la celebración del Tratado de Libre Comercio de América del Norte de la siguiente manera;

- I. La Secretaría deberá emitir una convocatoria para que los médicos aspirantes especializados en riesgos de trabajo del ramo automotriz realicen los exámenes y filtros que considere pertinente para seleccionar al personal más apto para ocupar alguna plaza.**
- II. Las empresas automotrices deberán realizar una solicitud de designación de médico, presentando documentación que avale el número de trabajadores con que cuente la empresa ante la Secretaría del Trabajo.**
- III. La inspección del Trabajo deberá realizar un estudio a la empresa automotriz que realiza la solicitud de designación de médico y rendir un informe en un plazo no mayor a 15 días hábiles desde la fecha en que se practicó la inspección para proceder a la designación.**
- IV. Una vez hecho el análisis de los candidatos la Secretaría designara al candidato de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos así como de las necesidades de la empresa del ramo automotriz, quedando desde ese momento en aptitud para iniciar sus actividades dentro de la misma.**

V. *El candidato seleccionado tiene la obligación de reportar cualquier anomalía, o violación de derechos laborales a que tenga de conocimiento, de igual forma a llevar una relación respecto a todos los accidentes y enfermedades que atienda y repórtalos de forma periódica a la Secretaría del Trabajo.*

Es de suma importancia que esta situación sea modificada para poder lograr una completa y verdadera imparcialidad de las partes, acabando con los abusos por parte del patrón y con las trampas por parte de los trabajadores. Así mismo evitándose la instauración del procedimiento correspondiente a la inconformidad de alguna de las partes por la designación del médico de las empresas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Repercutiendo entonces .en el artículo 506 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece cuales son las obligaciones que tiene el medico de las empresas mismas que son; certificar al trabajador que sufriera algún accidente de trabajo o en su defecto enfermedad, brindar su opinión sobre el grado de la lesión ocurrida al trabajador y por último a emitir el certificado de defunción, sin embargo deseo aclarar que este artículo no sería objeto de modificación alguna con mi propuesta.

Previamente se había establecido de igual forma que con la reforma de este artículo también se vería involucrado el artículo 506, sin embargo esto porque las grandes responsabilidades de los médicos ya no quedarían a expensas de los intereses de alguna de las partes, por ende a este artículo no haría falta realizar alguna modificación.

sin embargo cabe señalar que la Ley de la Administración Pública Federal en su artículo 40 se tendría que realizar una adición, concretamente la fracción XIX para quedar de la siguiente forma;

Designar a los médicos dentro de las empresas del sector automotriz de conformidad con lo dispuesto en los artículos 505 y 505Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que se prevea esta cuestión será mucho más fácil brindar al sector obrero de la rama industrial automotriz un servicio médico de calidad procurando en todo momento el bienestar de los trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Alemania es un país desarrollado en todos los sentidos y en cuanto al derecho no es la excepción, en lo que respecta al derecho del trabajo es un estado sumamente proteccionista, es modelo para las legislaciones laborales del resto del mundo; Italia por su parte es el país donde el Derecho del Trabajo vio nacer a su gran rama auxiliar, me refiero a la medicina laboral, ya que Bernardino Ramazzini fue pionero en cuanto a las enfermedades que aquejaban y aquejan a los trabajadores.

SEGUNDA.- México también ha tenido un gran avance histórico en cuanto a la protección de los derechos laborales de los trabajadores pues aunque todavía le falta mucho por mejorar ha sabido manejar las condiciones laborales gradualmente, sin embargo pienso que debería poner mayor atención en cuanto a los trabajadores que tiene que migrar a otros países para que ellos también gocen de la observancia sus derechos laborales

TERCERA.- No perder de vista a los elementos personales del trabajo, que integran las relaciones individuales del Derecho del Trabajo, los cuales siempre serán patrón y trabajador, de ellos emanaran derechos y obligaciones. Además de ellos se desprenden otros términos que se relacionan estrechamente tales como el riesgo de trabajo, la incapacidad, entre otros.

CUARTA.- Es importante que los trabajadores conozcan que los riesgos de trabajo se integran por dos vertientes los cuales son los accidentes y las enfermedades, siendo los primeros aquellos que ocurren de manera inesperada en el desarrollo del trabajo, y las segundas son las consecuencias de la actividad repetitiva y continua que se ejecuta en el trabajo.

QUINTA.- Hablar de riesgos de trabajo ya sea enfermedad o accidente siempre estará de la mano las incapacidades, ya que son resultado de los primeros, hacer valer una incapacidad total, permanente o parcial a su vez, siempre tendrá como resultado una indemnización. El trabajador debe ser conocedor de esto para que pueda hacer valer sus derechos y así no permitir violaciones a sus derechos.

SEXTA.- Considero que con la modificación al texto del artículo 505, se lograría una autentica igualdad de las partes, renunciando a la protección del patrón o del trabajador, pero principalmente al patrón por existir una relación de subordinación.

OCTAVA.- La designación del personal del servicio médico dentro de las empresas por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, asegurara un servicio de calidad para la clase trabajadora, certificando de manera correcta tanto los accidentes como las enfermedades del trabajo.

NOVENA.- Se ahorraría tiempo, dinero y esfuerzo, ya que se evitaría instaurar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social un proceso con el fin de que se revaloren las clasificaciones y/o certificaciones otorgadas ante un riesgo de trabajo, evitando así también que el trabajador pueda empeorar su salud por no estar observando los cuidados necesarios para su recuperación. Con esta propuesta además de todos y cada uno de los beneficios que ya he mencionado se busca reivindicar nuevamente los derechos sociales de la clase trabajadora, a mi parecer las reformas en materia del trabajo han vulnerado algunas de sus prerrogativas y con esta propuesta busco otorgar un derecho más a los trabajadores.

PROPUESTA

En el artículo 505 de la Ley Federal del Trabajo, será donde se integre la propuesta, a través de la adición, para quedar de la siguiente forma:

Artículo 505.- Los médicos de las empresas del sector automotriz constituidas a partir de la celebración del Acuerdo Estados Unidos, México, Canadá serán designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de conformidad con el procedimiento establecido por esta ley.

Artículo 505 Bis.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social designara al personal médico dentro de las empresas del ramo Automotriz constituidas a partir de la celebración del Acuerdo Estados Unidos, México, Canadá de la siguiente manera;

- VI. La Secretaría deberá emitir una convocatoria para que los médicos aspirantes especializados en riesgos de trabajo del ramo automotriz realicen los exámenes y filtros que considere pertinente para seleccionar al personal más apto para ocupar alguna plaza.***
- VII. Las empresas automotrices deberán realizar una solicitud de designación de médico, presentando documentación que avale el número de trabajadores con que cuente la empresa ante la Secretaría del Trabajo.***
- VIII. La inspección del Trabajo deberá realizar un estudio a la empresa automotriz que realiza la solicitud de designación de médico y rendir un informe en un plazo no mayor a 15 días hábiles desde la fecha en que se practicó la inspección para proceder a la designación.***

- IX. Una vez hecho el análisis de los candidatos la Secretaría designara al candidato de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos así como de las necesidades de la empresa del ramo automotriz, quedando desde ese momento en aptitud para iniciar sus actividades dentro de la misma.***
- X. El candidato seleccionado tiene la obligación de reportar cualquier anomalía, o violación de derechos laborales a que tenga de conocimiento, de igual forma a llevar una relación respecto a todos los accidentes y enfermedades que atienda y repórtalos de forma periódica a la Secretaría del Trabajo.***

De igual forma la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 40 se tendría que realizar una adición, con la que se le conceda a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social una atribución legal más, concretamente la fracción XIX para quedar de la siguiente forma;

Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos...

Designar a los médicos dentro de las empresas del sector automotriz de conformidad con lo dispuesto en los artículos 505 y 505Bis de la Ley Federal del Trabajo

FUENTES DE INFORMACIÓN

A) Bibliográficas:

ARELLANO GARCÍA Carlos Derecho Internacional Público Ed. Porrúa México 2005

BOUZAS ORTIZ José Alfonso “Perspectivas del Trabajo en México” Instituto de investigaciones económicas UNAM, México 2010.

CAVAZOS FLORES Baltazar. “40 Lecciones de Derecho del Trabajo.” Ed. Trillas México 2008

DÁVALOS José Derecho Individual del Trabajo. Ed. Porrúa México 2008.

DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa México 2009.

DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo tomo II. Ed. Porrúa. México 2006

DEL RAYO GONZALEZ María, Atlas Económico Ed. Esfinge P. México 20011

GARRIDO RAMÓN Elena Derecho Individual del Trabajo Ed. Oxford. México 2009.

GONZALEZ IBARRA Juan de Dios. “Trabajo y Nueva Justicia Laboral Sustantiva y Adjetiva” Ed. Fontamara. México 2009.

MÁYNEZ GARCÍA Eduardo. “Introducción al Estudio del Derecho”. Ed Porrúa. México 2005

M. SORIA Víctor Economía Mundial Ed. Trillas México 2011

TENA SUCK Rafael Derecho Individual del Trabajo. Ed. Sista. D.F. 2008.

TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo .Ed Porrúa. México1981

B) Informáticas:

PDF EL DESARROLLO DEL DERECHO ALEMÁN DEL TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS 75 AÑOS TRENK-HINTERBERGER PETER.

<http://destinoalemania.com/la-proteccion-caso-accidente-laboral-alemania/>

<http://www.empresalud.com.ar/el-modelo-aleman-de-prevencion-de-riesgos/>

<http://www.historiadelamedicina.org/ramazzini.html>

<http://www.historiadelamedicina.org/ramazzini.html>

<http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0280.pdf>

[.www.ec.europa.eu/...social/.../Your%20social%20security%20rights%20Italy_es.pdf](http://www.ec.europa.eu/...social/.../Your%20social%20security%20rights%20Italy_es.pdf)

PDF Fuentes y Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo. Guerrero Marquet Porfirio

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v17n2/v17n2ce1.pdf>

<http://www.enfoqueocupacional.com/2013/03/medicina-del-trabajo-concepto-oms.html>

http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1412-diccionario-de-derecho-social-derecho-del-trabajo-y-la-seguridad-social-relacion-individual-del-trabajo>

C) Legislativas:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sista, México 2018.

Ley Federal del Trabajo. Sista, México 2018.

Ley del Seguro Social. Sista, México 2018.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Sista, México 2018.

ADDENDUM

Empresa: General Motors Puesto: Obrera

1.- ¿Qué riesgo de trabajo sufrió?

R.- pérdida de ~~indice~~ derecho

2.- ¿En la empresa en la que usted trabaja cuenta con servicio médico?

R.- Si

3.- ¿Cuándo sufrió su riesgo de trabajo el servicio médico de la empresa actuó eficientemente?

R.- No ~~se~~ encontraba médico me trasladaron al IMSS

4.- ¿Le otorgaron la incapacidad suficiente y adecuada para su recuperación?

R.- No

5.- ¿Considera usted que el médico tomó las medidas necesarias para preservar su salud cuando sufrió el riesgo de trabajo?

R.- No porque no se encontraba el médico de empresa y en el IMSS son muy groseros

6.- ¿Considera usted que el servicio médico se mostró imparcial entre la empresa y usted?

R.- No porq me sentia muy mal y no me incapacitaron
Lo sufrí de

7.- ¿Cuándo se le otorgó la incapacidad, el patrón le cubrió su salario por los días no laborados?

R.- Si

8.- ¿Qué es lo que procede en la empresa donde labora si se llegan a emitir opiniones contradictorias respecto a las incapacidades entre el servicio médico de la empresa y el IMSS?

R.- tengo que prescutarlos a trabajar aun con las
mis testigos

9.- ¿Cómo calificaría el servicio médico dentro de la empresa donde usted trabaja?

R.- Malo

10.- ¿Cuál es su opinión respecto a que los médicos dentro de las empresas sean designados por la STPS para que sean médicos imparciales y mejor preparados?

R.- seria lo mejor porque nos atenderian de una
manera adecuada.

Empresa: Ford

Puesto: obrera

1.- ¿Qué riesgo de trabajo sufrió?

R.- Caída

2.- ¿En la empresa en la que usted trabaja cuenta con servicio médico?

R.- Si

3.- ¿Cuándo sufrió su riesgo de trabajo el servicio médico de la empresa actuó eficientemente?

R.- No se encontraba el medico

4.- ¿Le otorgaron la incapacidad suficiente y adecuada para su recuperación?

R.- No

5.- ¿Considera usted que el médico tomó las medidas necesarias para preservar su salud cuando sufrió el riesgo de trabajo?

R.- No porque en imss son muy groceros y no me creian que me sentia mal.

6.- ¿Considera usted que el servicio médico se mostró imparcial entre la empresa y usted?

R.- No porque no me idieron incapacidad

7.- ¿Cuándo se le otorgó la incapacidad, el patrón le cubrió su salario por los días no laborados?

R.- No porque no me idieron incapacidad

8.- ¿Qué es lo que procede en la empresa donde labora si se llegan a emitir opiniones contradictorias respecto a las incapacidades entre el servicio médico de la empresa y el IMSS?

R.- Tengo conocimiento que se hace lo que determina el imss

9.- ¿Cómo calificaría el servicio médico dentro de la empresa donde usted trabaja?

R.- Malo

10.- ¿Cuál es su opinión respecto a que los médicos dentro de las empresas sean designados por la STPS para que sean médicos imparciales y mejor preparados?

R.- Es lo mejor que podria pasar porque nunca se encuentran los doctores de la fabrica.

Empresa: *General Motors* Puesto: *Obrero*

1.- ¿Qué riesgo de trabajo sufrió?

R.- *Fractura de 2 costillas*

2.- ¿En la empresa en la que usted trabaja cuenta con servicio médico?

R.- *Si*

3.- ¿Cuándo sufrió su riesgo de trabajo el servicio médico de la empresa actuó eficientemente?

R.- *No se encontraba el medico*

4.- ¿Le otorgaron la incapacidad suficiente y adecuada para su recuperación?

R.- *Solo me dieron 15 dias de incapacidad y regrese con molestias.*

5.- ¿Considera usted que el médico tomó las medidas necesarias para preservar su salud cuando sufrió el riesgo de trabajo?

R.- *No*

6.- ¿Considera usted que el servicio médico se mostró imparcial entre la empresa y usted?

R.- *No porque me dieron pocos dias de incapacidad.*

7.- ¿Cuándo se le otorgó la incapacidad, el patrón le cubrió su salario por los días no laborados?

R.- *Si*

8 - ¿Qué es lo que procede en la empresa donde labora si se llegan a emitir opiniones contradictorias respecto a las incapacidades entre el servicio médico de la empresa y el IMSS?

R.- *Tenemos que presentarnos a trabajar con molestias.*

9.- ¿Cómo calificaría el servicio médico dentro de la empresa donde usted trabaja?

R.- *Pejimo.*

10.- ¿Cuál es su opinión respecto a que los médicos dentro de las empresas sean designados por la STPS para que sean médicos imparciales y mejor preparados?

R.- *Pienso que seria lo mejor porque no tendria que ir asta el imms. y estarian mejor preparados*

Empresa: General Motors Puesto: Obrero

1.- ¿Qué riesgo de trabajo sufrió?

R.- Fractura de la mano derecha

2.- ¿En la empresa en la que usted trabaja cuenta con servicio médico?

R.- Si, tenemos consultorio

3.- ¿Cuándo sufrió su riesgo de trabajo el servicio médico de la empresa actuó eficientemente?

R.- No porque yo me fracture en el tercer turno y no había nadie en el consultorio

4.- ¿Le otorgaron la incapacidad suficiente y adecuada para su recuperación?

R.- No, yo aún tenía la mano lastimada y así tuve que presentarme y me la lastime más

5.- ¿Considera usted que el médico tomó las medidas necesarias para preservar su salud cuando sufrió el riesgo de trabajo?

R.- Pues tuve que ir a un consultorio particular

6.- ¿Considera usted que el servicio médico se mostró imparcial entre la empresa y usted?

R.- No porque cuando me revisó el doctor de la empresa y el del seguro dijo que no necesitaba más de una semana de incapacidad y yo sí me sentía mal.

7.- ¿Cuándo se le otorgó la incapacidad, el patrón le cubrió su salario por los días no laborados?

R.- Si

8.- ¿Qué es lo que procede en la empresa donde labora si se llegan a emitir opiniones contradictorias respecto a las incapacidades entre el servicio médico de la empresa y el IMSS?

R.- Se debe obedecer lo que te prescribe el seguro, aunque a veces el médico de aquí si nos prescribe incapacidad pero en el seguro no.

9.- ¿Cómo calificaría el servicio médico dentro de la empresa donde usted trabaja?

R.- Deficiente y malo.

10.- ¿Cuál es su opinión respecto a que los médicos dentro de las empresas sean designados por la STPS para que sean médicos imparciales y mejor preparados?

R.- No tengo mucho conocimiento pero opino que sería una buena oportunidad para nosotros como trabajadores que eso suceda porque así no tendríamos que lidiar con los doctores despotas del seguro y tendríamos doctores más preparados.

Empresa: Daimler

Puesto: Obrero.

1.- ¿Qué riesgo de trabajo sufrió?

R.- Me aplasté la mano derecha con una prensa y estuve a punto de perder un dedo.

2.- ¿En la empresa en la que usted trabaja cuenta con servicio médico?

R.- Si

3.- ¿Cuándo sufrió su riesgo de trabajo el servicio médico de la empresa actuó eficientemente?

R.- La verdad si

4.- ¿Le otorgaron la incapacidad suficiente y adecuada para su recuperación?

R.- Si

5.- ¿Considera usted que el médico tomó las medidas necesarias para preservar su salud cuando sufrió el riesgo de trabajo?

R.- Si, me atendió pronto y me dio instrucciones de ir al seguro a solicitar incapacidad.

6.- ¿Considera usted que el servicio médico se mostró imparcial entre la empresa y usted?

R.- Pues no tanto porque cuando fui al consultorio, el doctor me insinuaba si yo había hecho eso a propósito y eso se me hizo grosero.

7.- ¿Cuándo se le otorgó la incapacidad, el patrón le cubrió su salario por los días no laborados?

R.- Si

8.- ¿Qué es lo que procede en la empresa donde labora si se llegan a emitir opiniones contradictorias respecto a las incapacidades entre el servicio médico de la empresa y el IMSS?

R.- Se hace lo que el seguro diga.

9.- ¿Cómo calificaría el servicio médico dentro de la empresa donde usted trabaja?

R.- Regular

10.- ¿Cuál es su opinión respecto a que los médicos dentro de las empresas sean designados por la STPS para que sean médicos imparciales y mejor preparados?

R.- Yo considero que es una gran oportunidad para que los trabajadores seamos atendidos por fin como merecemos.

Empresa: Ford

Puesto: Obrero

1.- ¿Qué riesgo de trabajo sufrió?

R.- Fractura de clavícula derecha

2.- ¿En la empresa en la que usted trabaja cuenta con servicio médico?

R.- Si

3.- ¿Cuándo sufrió su riesgo de trabajo el servicio médico de la empresa actuó eficientemente?

R.- no

4.- ¿Le otorgaron la incapacidad suficiente y adecuada para su recuperación?

R.- no

5.- ¿Considera usted que el médico tomó las medidas necesarias para preservar su salud cuando sufrió el riesgo de trabajo?

R.- no

6.- ¿Considera usted que el servicio médico se mostró imparcial entre la empresa y usted?

R.- no, ellos no me querían otorgar la incapacidad porque estábamos en unas fechas de alta producción

7.- ¿Cuándo se le otorgó la incapacidad, el patrón le cubrió su salario por los días no laborados?

R.- si

8.- ¿Qué es lo que procede en la empresa donde labora si se llegan a emitir opiniones contradictorias respecto a las incapacidades entre el servicio médico de la empresa y el IMSS?

R.- se sigue lo del dictamen del IMSS

9.- ¿Cómo calificaría el servicio médico dentro de la empresa donde usted trabaja?

R.- Malo

10.- ¿Cuál es su opinión respecto a que los médicos dentro de las empresas sean designados por la STPS para que sean médicos imparciales y mejor preparados?

R.- sería beneficioso para nosotros como trabajadores

Empresa: Daimler

Puesto: Obrera

1.- ¿Qué riesgo de trabajo sufrió?

R.- Una caída

2.- ¿En la empresa en la que usted trabaja cuenta con servicio médico?

R.- Sí

3.- ¿Cuándo sufrió su riesgo de trabajo el servicio médico de la empresa actuó eficientemente?

R.- Sí

4.- ¿Le otorgaron la incapacidad suficiente y adecuada para su recuperación?

R.- Sí

5.- ¿Considera usted que el médico tomó las medidas necesarias para preservar su salud cuando sufrió el riesgo de trabajo?

R.- Sí me atendió pronto y de manera correcta

6.- ¿Considera usted que el servicio médico se mostró imparcial entre la empresa y usted?

R.- Sí

7.- ¿Cuándo se le otorgó la incapacidad, el patrón le cubrió su salario por los días no laborados?

R.- Sí, certifico como tenía que ser

8.- ¿Qué es lo que procede en la empresa donde labora si se llegan a emitir opiniones contradictorias respecto a las incapacidades entre el servicio médico de la empresa y el IMSS?

R.- Se hace lo que el seguro determina

9.- ¿Cómo calificaría el servicio médico dentro de la empresa donde usted trabaja?

R.- Bueno

10.- ¿Cuál es su opinión respecto a que los médicos dentro de las empresas sean designados por la STPS para que sean médicos imparciales y mejor preparados?

R.- Pienso que es una buena idea que se preocupen más por nosotros y nuestro bien estar

Empresa: Chrysler

Puesto: Obreiro

1.- ¿Qué riesgo de trabajo sufrió?

R.- pérdida de la parte superior del dedo índice, mano derecha
(con la prensa.)

2.- ¿En la empresa en la que usted trabaja cuenta con servicio médico?

R.- Si

3.- ¿Cuándo sufrió su riesgo de trabajo el servicio médico de la empresa actuó eficientemente?

R.- No, el médico no se encontraba pero la brigada tampoco supo
qué hacer

4.- ¿Le otorgaron la incapacidad suficiente y adecuada para su recuperación?

R.- No, no quisieron darme incapacidad

5.- ¿Considera usted que el médico tomó las medidas necesarias para preservar su salud cuando sufrió el riesgo de trabajo?

R.- No porque no se encontraba.

6.- ¿Considera usted que el servicio médico se mostró imparcial entre la empresa y usted?

R.- No, cuando me presente y me llamo a la enfermería solo me
dijo que tenía que acostumbrarme y me preguntó que que me había
dicho en el médico

7.- ¿Cuándo se le otorgó la incapacidad, el patrón le cubrió su salario por los días no laborados?

R.- No se me otorgó y no se me pagaron los días no laborados.

8.- ¿Qué es lo que procede en la empresa donde labora si se llegan a emitir opiniones contradictorias respecto a las incapacidades entre el servicio médico de la empresa y el IMSS?

R.- Pues yo que sepa se hace lo que indica el imss, pero a veces
ni eso se respeta.

9.- ¿Cómo calificaría el servicio médico dentro de la empresa donde usted trabaja?

R.- Malo.

10.- ¿Cuál es su opinión respecto a que los médicos dentro de las empresas sean designados por la STPS para que sean médicos imparciales y mejor preparados?

R.- Creo que eso nos beneficiaría porque ya no tendríamos que
ir hasta el seguro y nos atenderían mejor.

Empresa: Chrysler

Puesto: Obrero

1.- ¿Qué riesgo de trabajo sufrió?

R.- Fractura del cúbito (antebrazo)

2.- ¿En la empresa en la que usted trabaja cuenta con servicio médico?

R.- Si

3.- ¿Cuándo sufrió su riesgo de trabajo el servicio médico de la empresa actuó eficientemente?

R.- No, no había doctor a la hora de mi accidente

4.- ¿Le otorgaron la incapacidad suficiente y adecuada para su recuperación?

R.- No, para mi condición creo que debí tener más tiempo de incapacidad.

5.- ¿Considera usted que el médico tomó las medidas necesarias para preservar su salud cuando sufrió el riesgo de trabajo?

R.- No

6.- ¿Considera usted que el servicio médico se mostró imparcial entre la empresa y usted?

R.- Pues no porque aunque yo considero que necesitaba más incapacidad no quisieron darme la porque estábamos faltos de personal

7.- ¿Cuándo se le otorgó la incapacidad, el patrón le cubrió su salario por los días no laborados?

R.- Si

8.- ¿Qué es lo que procede en la empresa donde labora si se llegan a emitir opiniones contradictorias respecto a las incapacidades entre el servicio médico de la empresa y el IMSS?

R.- Se tiene que basar en lo que dice el seguro, aunque a veces nos perjudica más que beneficiarnos.

9.- ¿Cómo calificaría el servicio médico dentro de la empresa donde usted trabaja?

R.- Malo

10.- ¿Cuál es su opinión respecto a que los médicos dentro de las empresas sean designados por la STPS para que sean médicos imparciales y mejor preparados?

R.- Es una gran oportunidad porque así nos revisarían mejor y nos incapacitarían de una mejor manera.

Empresa: Chrysler

Puesto: Obrera

1.- ¿Qué riesgo de trabajo sufrió?

R.- Fractura de costillas

2.- ¿En la empresa en la que usted trabaja cuenta con servicio médico?

R.- Si

3.- ¿Cuándo sufrió su riesgo de trabajo el servicio médico de la empresa actuó eficientemente?

R.- No

4.- ¿Le otorgaron la incapacidad suficiente y adecuada para su recuperación?

R.- No fue muy poco

5.- ¿Considera usted que el médico tomó las medidas necesarias para preservar su salud cuando sufrió el riesgo de trabajo?

R.- No

6.- ¿Considera usted que el servicio médico se mostró imparcial entre la empresa y usted?

R.- No siempre benefician al patrón

7.- ¿Cuándo se le otorgó la incapacidad, el patrón le cubrió su salario por los días no laborados?

R.- Si

8.- ¿Qué es lo que procede en la empresa donde labora si se llegan a emitir opiniones contradictorias respecto a las incapacidades entre el servicio médico de la empresa y el IMSS?

R.- lo que se diga en el seguro

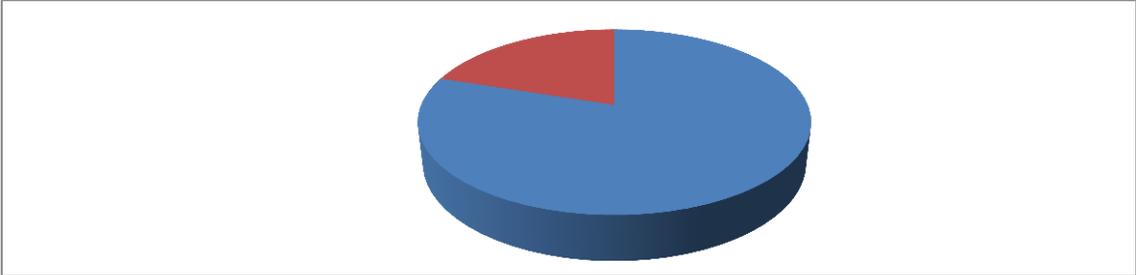
9.- ¿Cómo calificaría el servicio médico dentro de la empresa donde usted trabaja?

R.- muy malo nunca está el doctor

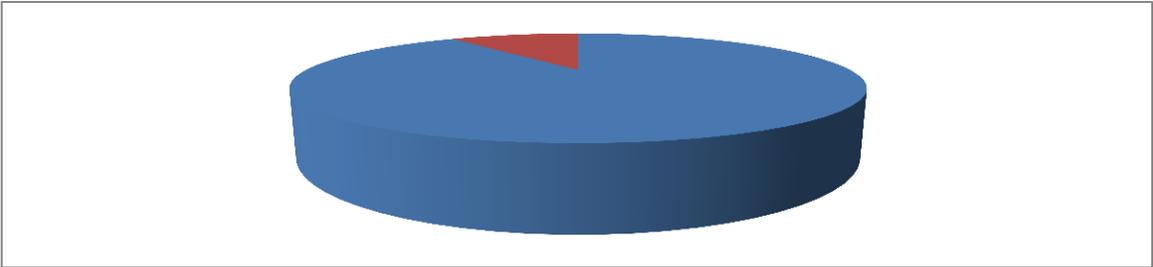
10.- ¿Cuál es su opinión respecto a que los médicos dentro de las empresas sean designados por la STPS para que sean médicos imparciales y mejor preparados?

R.- Pienso que solo así recibiríamos la atención que necesitamos

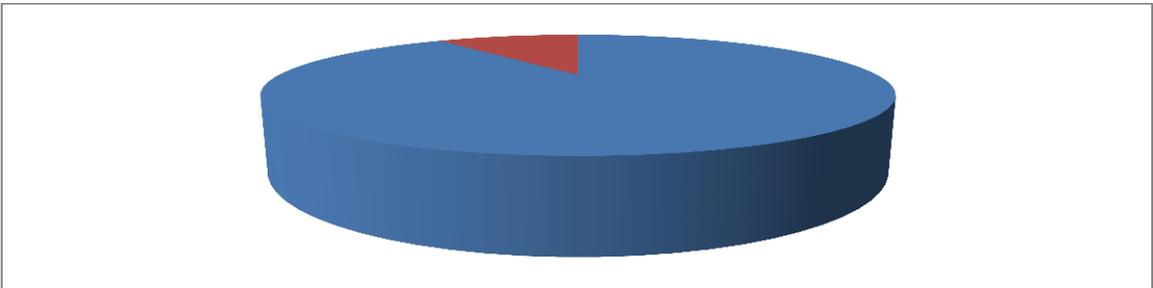
Como se observa de las encuestas instrumentadas, ocho de cada diez trabajadores de la industria automotriz que sufre un accidente de trabajo se lesionan los miembros inferiores del cuerpo



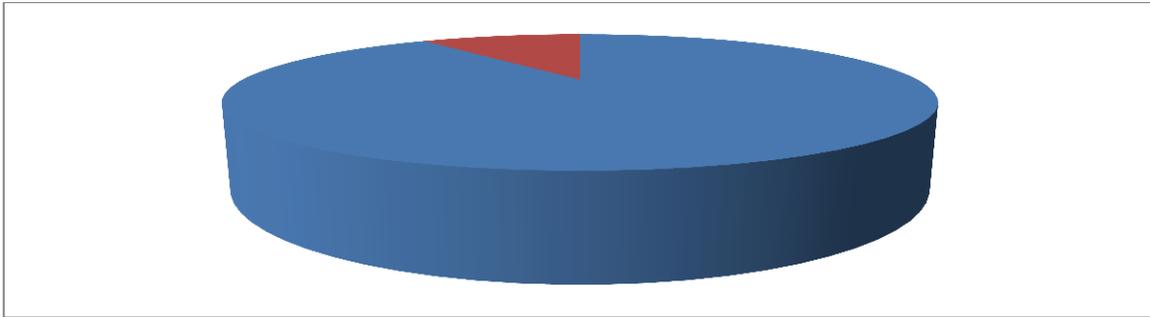
En una de cada diez empresas del ramo automotriz los trabajadores consideran que el servicio médico actúa de forma eficiente y correcta al momento de producirse un riesgo de trabajo.



Solo uno de cada diez trabajadores del sector automotriz considera que la incapacidad que le concedieron es suficiente para recuperarse, mostrándose un descontento respecto a los demás trabajadores en cuanto al tiempo de las incapacidades otorgadas por el servicio médico.



Únicamente un trabajador del sector automotriz, por cada diez considero que el médico de la empresa tomo realmente las medidas necesarias para salvaguardar su salud cuando se presentó su riesgo de trabajo.

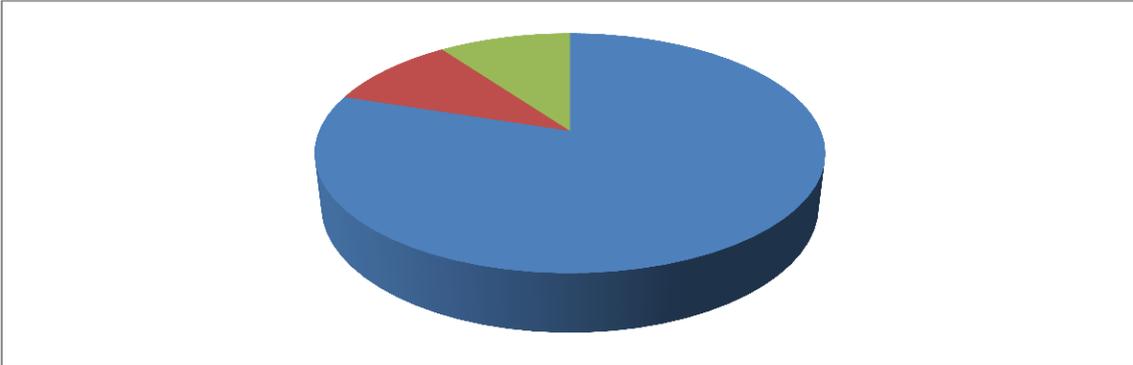


Ningún trabajador del sector automotriz sintió que el servicio médico dentro de las empresas se mostrara realmente imparcial para otorgar incapacidades puesto que se prepone los intereses productivos y económicos de la empresa.

Los trabajadores del ramo automotriz encuestados concordaron en que el patrón cubre su salario íntegro cuando se les otorga incapacidad.

De manera unánime los trabajadores del sector automotriz determinaron que cuando sufren riesgos de trabajo se les ha emitido dictámenes contradictorios en ocasiones es el área médica de la empresa quien los favorece y no el Instituto de Seguridad Social, guiándose por el dictamen que emita el Instituto de Seguridad Social.

Ocho de cada diez trabajadores de la industria automotriz consideraron que el servicio médico dentro de la empresa donde labora es malo, considerándolo solo un trabajador como regular y otro más considerándolo como bueno



Todos los trabajadores del sector automotriz encuestados contestaron que consideran que sería más idóneo que el servicio médico dentro de las empresas sea designado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y no por la empresa o por ellos mismos puesto que se presumiría una verdadera imparcialidad.