

145
20



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE INGENIERIA

**ASPECTOS LEGALES RELATIVOS A LOS
RIESGOS DE TRABAJO EN
EDIFICACION**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

I N G E N I E R O C I V I L

P R E S E N T A :

ELPIDIO VASQUEZ VASQUEZ

MEXICO, D. F.

FALLA DE ORIGEN

1990



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 está 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.

I N D I C E

ASPECTOS LEGALES RELATIVOS A LOS RIESGOS DE TRABAJO EN EDIFICACION.	PAG.
CAPITULO I	
INTRODUCCION	2
CAPITULO II	
PRINCIPALES ELEMENTOS INTEGRANTES DE LA RELACION DE TRABAJO.	
a) Concepto de Relación de Trabajo	6
b) Trabajador y Patrón	9
c) Salario	19
CAPITULO III	
RIESGOS DE TRABAJO EN EDIFICACION.	
a) Distinción entre enfermedades y accidentes de Trabajo	22
b) Tipos de incapacidades producidas por Riesgos de Trabajo	39
c) Indemnizaciones y Pensiones	42
CAPITULO IV	
ASESORIA POR PARTE DE LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO PARA DEMANDAR RECONOCIMIENTO DE RIESGOS DE TRABAJO, DIFERENCIAS EN INCAPACIDADES, - INDEMNIZACIONES Y PENSIONES.	
a) Asesorías	53
b) Valoraciones Médicas y Procedencia para demandar	57
CAPITULO V	
CONCLUSIONES	67

CAPITULO I
I N T R O L U C C I O N

El estudio de la Construcción se divide en dos partes fundamentales: La Construcción Pesada y la Edificación, en tendiéndose por la primera, a aquella que se refiere al - gran movimiento de tierras basicamente, como puede ser el caso de la Construcción de túneles, vias terrestres (vias férreas, carreteras), presas, etc.. mientras que la Edifi cación, también llamada Construcción Urbana, es aquella -- que está enfocada principalmente a la Construcción de Edi- ficios, entendiéndose por este último como una estructura cuyo objetivo es proteger y contener algo, ya sean, perso- nas, animales o cosas, sea cual fuere su forma.

En el presente trabajo se tratará de abarcar y tratar lo relativo a la parte de la Construcción correspondiente a la Edificación, dejando de manifiesto que lo expuesto en esta obra, puede o no, también ser aplicado de una u otra manera a la Construcción Pesada, claro está que esto se -- puede hacer con las respectivas y necesarias variantes, de bido a que las actividades realizadas en cada una de las - áreas son diferentes y específicas de cada una de ellas.

La obra representa un pequeño esfuerzo que pretende -

dar a conocer y explicar en forma concisa al lector, los aspectos legales que se derivan de la aplicación de las leyes principales que rigen en nuestro país sobre los riesgos de trabajo, que suelen presentarse en el área a la que nos estamos refiriendo.

Este estudio consideramos que es importante, debido a que en la actualidad no basta con conocer en teoría la legislación aplicable a las obras de Construcción Urbana, sino que se requiere de la aplicación correcta de ella, ya ésta se ha convertido en una herramienta necesaria y fundamental para lograr el objetivo primordial de las obras de Ingeniería en nuestro país, que es el bienestar social.

La estructura, contenido y distribución de la obra la desarrollaremos de la siguiente manera:

En primer término se desarrollan los principales elementos que integran la relación de trabajo, procurando explicar cada uno de ellos, exponiendo además una visión panorámica de su íntima vinculación, así como la forma de afectación entre ellos.

Posteriormente se analiza y explica el concepto de -- Riesgo de Trabajo, su división en enfermedades y accidentes, así como las consecuencias económicas que se derivan

legalmente al presentarse estos, es decir, incapacidades, indemnizaciones y pensiones correspondientes. Creemos conveniente aclarar que las prestaciones que se establecen en este capítulo y su pago las enfocaremos directamente al -- trabajador afectado y no a beneficiarios.

Dada su importancia decidimos exponer dentro de este capítulo un método de seguridad, el cual tiene por finalidad la prevención de accidentes dentro del área de trabajo. Este es uno de tantos existentes, pero a juicio nuestro el expuesto resulta aplicable al tema que estamos desarollando.

El último capítulo es el relativo a la Asesoría que - proporciona la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, a los trabajadores que así lo soliciten, derivadas - de inconformidades por cuestiones laborales.

Finalmente anexamos a manera de ejemplos, formatos utilizados por la citada Procuraduría en el desempeño de - sus actividades, en los que se describen datos de la persona que acude a ella, los planteamientos de los problemas - en el caso concreto practicando las diligencias que sean - necesarias, para que de esta manera se brinde ayuda a la - clase trabajadora en el respeto de sus derechos laborales.

Es importante señalar que en este último capítulo no entramos de lleno a lo que son las etapas procesales, es decir, a la manera de como se lleva a cabo el juicio para determinar si se otorga o no lo que el afectado demanda, - debido a que tales reclamaciones se ventilan en otra área de la misma dependencia.

De esta manera se pretende proporcionar al estudiante y en general al lector, una sencilla aportación para que - éste pueda ampliar y enriquecer sus conocimientos sobre - Ingeniería Legal, la cual consideramos que es un área que día a día va siendo más indispensable su conocimiento, para todas aquellas personas que estén relacionadas con el - ramo de la Construcción y no encontrarse totalmente ajenas a las disposiciones jurídicas que en un momento dado resul tan indispensables conocer.

ATENTAMENTE

EL AUTOR.

CAPITULO II

PRINCIPALES ELEMENTOS INTEGRANTES DE LA RELACION DE
TRABAJO.

a) CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.

Dentro del sistema jurídico Mexicano encontramos disposiciones que regulan las relaciones de trabajo, entendiéndose por tales, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le de origen.

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o por tiempo determinado y por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, a cambio de una remuneración económica.

Los dispositivos anteriores se plasman en la Ley Federal del Trabajo, y que como su nombre lo indica, es de aplicación para todas las entidades que integran la República

blica Mexicana. Es importante señalar que una cosa es el contrato de trabajo y otra diferente es el documento que lo contenga, porque en el caso específico de la Edificación en muchas ocasiones existe contrato de trabajo sin existir el documento que lo contenga y avale, esto es, el trabajador y el patrón realizan un convenio de trabajo solamente de palabra, sin asentarlo en un documento. Debido a lo anterior, consideramos que las relaciones de trabajo deben de hacerse contar por escrito, mediante un contrato de trabajo, en el cual se deben estipular las condiciones de trabajo, cumpliendo con los requisitos señalados en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo. De esta manera se tendrá seguridad por ambas partes, porque así quedan obligados mutuamente tanto patrón como trabajador.

Consideramos importante hacer mención a lo siguiente: La relación de trabajo puede extinguirse, suspenderse o rescindirse, entendiéndose por la primera figura la culminación de la relación, ya sea porque llegue el plazo, por mutuo consentimiento de ambas partes, por muerte del trabajador o por incapacidades, mismas que serán tratadas en capítulos posteriores.

Por suspensión se comprende el paro temporal de derechos y obligaciones para las partes, entre algunas causas

de suspensión se encuentran las enfermedades contagiosas, incapacidades por accidentes, prisión preventiva del trabajador, arresto del trabajador, etc., contándose el inicio de la suspensión desde que el patrón tenga conocimiento de la causa que la origina (mencionadas anteriormente) hasta que termine el período que señala el Instituto Mexicano -- del Seguro Social; cuando se acredite que está detenido el trabajador ante una autoridad judicial o administrativa y termine dicho arresto o hasta que se dicte sentencia por período de seis meses; por nombramiento de cargos; período de dos meses cuando faltan los documentos necesarios para la prestación de un servicio.

Por último encontramos la rescisión y esta se hace manifiesta cuando aún sin terminarse el plazo para cumplir con el servicio y sin que haya causa de suspensión se da por terminada la relación de trabajo. La rescisión debe de ser por causa justificada y entre ellas tenemos las siguientes: cuando el trabajador adopte una actitud prohibida de violencia o inmoral durante las horas de trabajo, así como negarse a acatar órdenes del patrón o tener más de tres faltas en un período de treinta días, sin permiso ni causa justificada.

b) TRABAJADOR Y PATRON.

Trabajador es la persona física que presta a otra, fisica o moral, un trabajo personal subordinado mediante una remuneración; entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio. La definición anterior es según la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, en el ramo de la Construcción el concepto de trabajo se define como el conjunto de operaciones manuales y mecánicas que el contratista realiza durante la ejecución de la obra, de acuerdo a planos y especificaciones, entendiéndose por éstas últimas al conjunto de requerimientos exigidos en los proyectos y presupuestos para definir con precisión y claridad el alcance de los trabajos, divididas convencionalmente para fines de medición y pago, incluyendo el suministro de materiales correspondientes cuando estos sean necesarios.

De acuerdo al artículo diez del ordenamiento mencionado anteriormente, se define al patrón de la siguiente manera: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador

conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.

Hablando estrictamente sólo del ramo de la Construcción el reglamento de Seguridad Social Obligatorio para los trabajadores de la Construcción por obra o tiempo determinado, en su artículo quinto enuncia:

Son patrones obligados a cumplir las disposiciones de la ley y de este reglamento:

I.- Los propietarios de las obras de construcción que directamente o a través de intermediarios contraten a los trabajadores que intervengan en dichas obras.

El o los propietarios de alguna Edificación para contratar a alguien capaz para la construcción de la obra, lo pueden realizar de dos maneras: directamente o por medio de intermediarios, esto en caso de no tener algún contrato celebrado con empresas establecidas que cuenten con recursos y elementos propios para la ejecución de la obra.

II.- Las personas que en los términos de la fracción anterior, sean contratadas para llevar a cabo obras de Construcción a precio alzado o bajo el sistema de --

precios unitarios con trabajadores a su servicio.

Este es el caso mencionado anteriormente, de empresas Constructoras bien establecidas que cuentan con recursos propios y elementos disponibles a su servicio (trabajadores). Si se tiene contrato con dichas empresas, este deberá de contener; nombre; razón social; domicilio; así como el registro ante el Instituto correspondiente.

III.- Las personas establecidas que cuenten con los elementos propios y que celebren contrato con las empresas señaladas anteriormente, para la ejecución de alguna o varias partes de la obra contratada por estas.

En la Construcción de alguna Edificación existen diversas actividades, las cuales se les pueden asignar, una o varias, a maestros de obra que se encuentren establecidos y que cuenten con trabajadores a su cargo. Para ello tendrán que celebrar un contrato de trabajo con la empresa constructora o con el Ingeniero al mando de dicha Construcción, comprometiéndose a cumplir con los derechos y obligaciones que en el se especifican, siendo el maestro de obra responsable de daños y perjuicios que provoquen los trabajadores a su cargo.

A continuación presentamos una breve descripción y explicación de las personas que intervienen en la Edificación. En cuanto a las personas que desarrollan actividades que requieren de una preparación técnica o profesional encontramos las siguientes:

DIRECTOR RESPONSABLE DE OBRA.

De acuerdo al Reglamento de Construcciones para el Distrito Federal, en su artículo 39. Director Responsable de Obra, es la persona física o moral que se hace responsable de la observancia del citado ordenamiento en las obras para las que otorgue su responsiva. La calidad de Director Responsable de Obra se adquiere con el registro de la persona ante la comisión de Admisión de Directores Responsables de Obra, habiendo cumplido previamente con los requisitos necesarios para ello.

Las obligaciones del Director Responsable de Obra se encuentran plasmadas en el artículo 43 del Reglamento mencionado anteriormente, entre las que se encuentran las siguientes:

- I.- Dirigir y vigilar la obra asegurándose de que el proyecto como la ejecución de la misma se lleve a cabo dentro de los lineamientos legales.
- II.- Responderá ante cualquier violación al Reglamento de

Construcciones para el Distrito Federal.

- III.- Planeará y supervisará las medidas de seguridad del personal y de terceras personas en la obra durante su ejecución.
- IV.- Entregará al propietario de la obra, al término de ésta, los manuales de operación y mantenimiento de la misma.

El Director Responsable de Obra otorga su responsiva en los casos siguientes:

- I.- Al suscribir una solicitud de licencia de construcción y proyecto de alguna obra y cuya supervisión se realice por él.
- II.- Al tomar a su cargo la operación y mantenimiento, aceptando la responsabilidad de la misma.
- III.- Cuando suscriba un dictamen de estabilidad o seguridad de una edificación o instalación.
- IV.- Al suscribir una constancia de seguridad estructural.
- V.- Cuando suscriba y de el visto bueno de seguridad y operación de una obra.

CORRESPONSABLES.

Es la persona física o moral con los conocimientos técnicos adecuados para responder en forma solidaria, conjuntamente con el Director Responsable de Obra, en todos -

los aspectos de las obras en las que otorgue su responsiva relativos a la seguridad estructural, diseño urbano y arquitectónico e instalaciones, según sea el caso.

Cabe mencionar que existen corresponsables para cada una de las especialidades que integran la Edificación, como son: Estructuras, Diseño urbano y arquitectónico e instalaciones. Entre sus obligaciones tenemos las siguientes:

- I.- Suscribir conjuntamente con el Director Responsable de Obra la solicitud de licencia de Construcción.
- II.- Verificar que en el proyecto, la cimentación, estructura, diseño arquitectónico, funcionalidad, higiene, - comunicación, control de incendios y funcionamiento de las instalaciones cumplan con las disposiciones establecidas en los reglamentos requeridos para ello.
- III.- Vigilar que durante el proceso de Construcción de la obra, ésta se apege estrictamente al proyecto correspondiente a su especialidad, así como también los materiales y procedimientos empleados, correspondan a lo especificado y a las normas de calidad del proyecto.
- IV.- Responder de cualquier violación a las disposiciones de los reglamentos relativos a cada especialidad.

Dentro de las obligaciones, tanto de los corresponsables como de los Directores de obra, se encuentra una muy importante, la cual enuncia que ambas personas deben verificar y vigilar la obra en construcción, en lo que se refiere tanto a los procesos constructivos como a los materiales empeados. Para ello se cuenta con otra persona conocida con el nombre de Residente de Obra (que a continuación definiremos), debido a que la intervención del Corresponsable y Director de Obra en el lugar de la Construcción en sí, es mínima y sólo de vez en cuando se presenta a ésta.

Las principales funciones de los dos profesionistas - definidos anteriormente se encuentran enfocadas más que nada a la planeación, proyecto y organización de las obras, motivo por el cual su participación activa durante la etapa de Construcción es reducida.

RESIDENTE DE OBRA.

Es la persona que cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para llevar a cabo la administración y coordinación dentro de la obra misma, de los conceptos de trabajo a realizarse, para que estos se realicen apegados a las especificaciones, normas, programas y demás requisitos fijados en el proyecto, a través de los controles necesari-

rios para su mejor realización.

TECNICOS AUXILIARES.

Como su nombre lo indica, son las personas con una -- preparación técnica adecuada para auxiliar al Residente de Obra en algunas tareas específicas como son: el llevar avances de obra; control de consumo de materiales; cuantifi-- caciones; supervisión; registro de rendimientos; vigilan-- cia; mediciones; etc.

Como habíamos citado anteriormente, en las etapas de planeación y proyecto intervienen sólo el Director Responsable de Obra y los corresponsables, ahora bien, durante -- la etapa de Construcción las personas preparadas técnica-- mente que intervienen para la realización de esta etapa -- son el Residente de Obra y los técnicos auxiliares; esto -- es, ellos son los responsables directos de que los traba-- jos se realicen apegados al proyecto, ya que su interven-- ción en el frente de trabajo es total.

En el caso de que el Residente de Obra se ausente, és te nombrará a sus técnicos auxiliares como responsables pa-- ra sustituirlo durante el tiempo de su ausencia, pero el -- responsable en sí de toda la obra, es el Residente.

Haremos una breve mención de las personas que intervienen directamente en la realización de los trabajos de una obra, y que no necesitan una preparación científica o profesional para el desarrollo de sus actividades:

- Maestros de obra, que pueden ser de pintura, albañilería herrería, etc.
- Albañiles.
- Peones.
- Pintores.
- Herreros.
- Yeseros.
- Plomeros.
- Electricistas, etc.

A manera de nota aclaratoria, podemos decir que en la práctica de la Edificación, algunos trabajadores pueden adoptar el carácter de patrones, debido a que este puede contar con personal a su cargo que desempeñen alguna tarea específica mediante el pago de un salario. A manera de ejemplo podemos poner el caso de un maestro albañil, que es un trabajador del Residente de Obra y a su vez es patrón de su personal, como lo son albañiles y peones. Esto es desde un punto de vista práctico, ahora, desde el punto de vista legal, esto no es válido, porque de acuerdo a la definición que dimos anteriormente de patrón tenemos

que si el trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos. Con esto se deduce y concluye que existe un sólo patrón y que este lo es de todos. En el caso de la Edificación el patrón es la Constructora o el Ingeniero que realiza la construcción de la obra.

c) SALARIO.

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, pudiendo fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo realizado.

El salario se pagará directamente al trabajador o a otra persona que se designe como apoderado mediante una carta poder suscrita ante dos testigos. Se pagará en efectivo, en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. El pago se efectuará en el lugar donde los trabajadores presen ten sus servicios, además deberá efectuarse en día laborable fijado por convenio entre trabajador y patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

En la práctica común en el medio de la Edificación - identificamos los siguientes tipos de salarios:

I.- Para efectos de análisis de costos directos por mano - de obra:

- a) Salario diario, base o nominal.- es el que se paga en efectivo al trabajador por día transcurrido (incluyendo domingos y días festivos), mientras dure - la relación laboral y por el cual fue contratado.
- b) Salario real.- es la erogación total del patrón por día de trabajo, que incluye pagos directos al trabajador, prestaciones en efectivo y en especie, pagos al gobierno por concepto de impuestos y pagos a instituciones de beneficio social.

II.- Para cubrir al trabajador el importe de su trabajo:

- a) Salario por día.- es la cantidad de dinero que se - le da al trabajador por jornal normal de trabajo, - la cual es fija.
- b) Salario por destajo.- será por destajo, si la remuneración se valoriza con base en las unidades de -- trabajo ejecutadas por el trabajador y afectadas en un precio previamente acordado.
- c) Salario por tarea.- consiste en la asignación de un trabajo determinado por día, al ejecutar el trabajador la tarea asignada, este podrá retirarse percibiendo su jornal diario completo.

Por último damos una breve explicación de que en general sólo existen dos formas de remuneración hacia un trabajador, las cuales son: por nómina y por honorarios.

En principio tenemos que el pago por honorarios sólo puede hacerse a personas con una preparación profesional. El monto de este pago no incluye descuentos por pago de impuestos, por lo que el trabajador tendrá que presentar declaraciones de impuestos en forma personal.

El pago por nómina, como su nombre lo indica, se lleva registrado en nómina o lista de personal, en donde el pago que se realiza al trabajador incluye ya los descuentos para los pagos de impuestos correspondientes que realiza el trabajador por medio de la empresa.

En la práctica, un profesionista puede ser remunerado con el sistema de honorarios o con el de nómina, todo depende de como se realiza el pago en la empresa que se este laborando.

CAPITULO III

RIESGOS DE TRABAJO EN EDIFICACION

Los riesgos de trabajo se definen en el artículo 48 - de la Ley del Seguro Social de la siguiente manera: riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están - expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del - trabajo.

No necesariamente debe existir, ni se debe exigir relación directa entre el trabajo que se realice y el riesgo esto es, basta con que ocurra el accidente o enfermedad - cuando el trabajador se encuentre realizando alguna actividad NECESARIA para el trabajo. Como ejemplo podemos mencionar lo siguiente: ocurre un accidente en los baños de una empresa, se considerará de trabajo si es obligatorio - para el trabajador bañarse en atención al tipo de industria de que se trate y no será riesgo de trabajo si es optativo del trabajador aprovechar o no la prestación de este servicio.

a) DISTINCION ENTRE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.

Accidente de trabajo se considera a toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo

del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente. Quedan incluidos aquellos que se producen al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Es evidente que en el párrafo anterior se confunde el accidente con sus consecuencias, ya que el accidente es - simplemente un "suceso eventual o acción repentina" de que como consecuencia pueden o no surgir lesiones orgánicas, - perturbaciones funcionales o la muerte.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo.

Analizando las dos definiciones anteriores podemos - concluir que la distinción entre enfermedad y accidente de trabajo está regido por dos factores principalmente, los - que son:

- a) El tiempo necesario que se requiere para ocasionar el daño.
- b) El daño ocasionado al trabajador.

Para el primer inciso en el caso de accidente de trabajo, el tiempo que se necesita es reducido, ya que por lo general la acción que provoca la anomalía es repentina y -

en un lapso de tiempo corto. En contraparte tenemos que - en el caso de enfermedades producidas en el trabajo, estas requieren de acciones y periodos de tiempo prolongados para ser ocasionadas.

Ahora bien, para el segundo inciso y en el caso de en fermedades el daño siempre ocasiona problemas en el trabajador siendo estos de tipo interno o corporal, mientras - que en un accidente no necesariamente se causa daño o algu na lesión al individuo.

En el caso de que un trabajador sufra un riesgo de -> trabajo este tiene derecho a:

- Asistencia médica y quirúrgica.
- Rehabilitación.
- Hospitalización, cuando el caso lo requiera.
- Medicamentos y material de curación.
- Los aparatos de prótesis o ortopedia necesarios; y
- La indemnización correspondiente.

Existen casos en que el patrón queda exento de las obligaciones mencionadas en el párrafo anterior y sólo podrá quedar obligado a proporcionar los primeros auxilios - necesarios y al cuidado del traslado del trabajador a un - centro médico o a su domicilio, en los casos siguientes:

- I.- Si el trabajador se encuentra en estado de embriaguez cuando ocurra el accidente.
- II.- Si el trabajador se encuentra bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, al ocurrir el accidente, salvo si existe prescripción médica y el trabajador — presente la prescripción escrita por el médico al patrón.
- III.- Si el trabajador intencionalmente se ocasiona una le sión por sí solo o de acuerdo con otra persona.
- IV.- Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o in tento de suicidio.

A continuación enumeraremos las enfermedades contempladas en la Ley Federal del Trabajo y específicamente aquellas a las que están expuestos los trabajadores del ramo de la Edificación:

- Enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos.
- Enfermedades de la piel provocadas por las siguientes causas:
 - a) Por acción del calor, luz solar y rayos ultravioleta como en el caso de soldadores.
 - b) Por acción de la cal en el caso de albañiles.
 - c) Callosidades, fisuras y grietas por acción mecánica.

- Enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos y químicos, como las siguientes:
 - a) Producidas por la acción de cal, yeso, etc.
 - b) Trabajadores de soldadura eléctrica.
- Enfermedades endógenas, derivadas de fatiga industrial - como son las alteraciones en articulaciones.

Es muy importante señalar que en la anterior tabla de enfermedades quedan incluidos todos aquellos que adopten - el carácter de trabajador, es decir, aquellas que desempeñen un servicio personal subordinado, desde profesionistas hasta aquellos que no requieren de una preparación técnica ni profesional para desempeñar su trabajo.

Cuando se presente un riesgo de trabajo en determinada empresa, la ley impone al patrón una obligación de información a las autoridades. Los avisos habrán de dirigirse a la junta de conciliación permanente, a la de conciliación y arbitraje o al inspector de trabajo, dentro de las setenta y dos horas siguientes y si el riesgo produce la muerte, el aviso se dará de inmediato. Es claro que en ello hay un interés social y por ello tendrá que ser informado también el representante del Ministerio Público por si existiere algún delito.

Al dar aviso, el patrón deberá proporcionar a la junta o al inspector de trabajo los datos y elementos de que disponga y especialmente los siguientes:

- Nombre y domicilio del trabajador y de la empresa.
- Lugar y hora del accidente.
- Nombre y domicilio de las personas que lo presenciaron.
- Lugar en que este siendo atendido el accidentado.
- Trabajo que desempeñaba.
- Salario que percibía.
- Nombre y domicilio de las personas que sean sus familiares.

Como mencionamos anteriormente, en este mismo capítulo, al sufrir el trabajador un riesgo de trabajo, este tiene derecho a recibir atención médica, quirúrgica y farmacéutica; atención hospitalaria y rehabilitación. Estas obligaciones quedan a cargo de las siguientes partes:

I.- Por el Instituto Mexicano del Seguro Social, si se trata de empresas inscritas en él, del cual haremos una pequeña reseña histórica a continuación.

El primer antecedente de este tipo de sistema, incluido en nuestra legislación, fué la ley de accidentes de trabajo, en 1904, después en Nuevo León Bernardo Reyes implan

tó la ley sobre accidentes de trabajo en 1906. En 1917 - el constituyente ordena al gobierno Federal que fomentara la creación de este tipo de asociaciones, porque eran de - gran utilidad social.

Esto originó diversos proyectos y legislaciones que - incluían en su texto la implantación de un Seguro Social o bligatorio, el más importante fué el proyecto de ley para la creación del seguro obrero en 1921.

En 1923 el Congreso de la Unión emite el decreto para que en el término de 8 meses se expidiera la ley del Seguro Social obligatorio, pero esto no sucedió sino hasta el 19 de Enero de 1943, fecha en la que el Presidente Manuel Avila Camacho publicó el ordenamiento mencionado.

A partir de esa fecha, se creó un organismo descentra lizado denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, al que se le dotó de personalidad jurídica y patrimonio pro- pío, para que pudiera lograr un desarrollo administrativo y técnico que ofreciera un servicio público adecuado.

Actualmente dentro de la ley que rige al Instituto Me xicano del Seguro Social, en su capítulo tercero se contem pla el seguro al que nos estamos enfocando, y que es el de los Riesgos de Trabajo.

II.- En el caso de que la empresa no se encuentre inscrita en el Instituto Mexicano del Seguro Social, el empresario tiene que asumir todas las responsabilidades. Para ello, los patrones de las empresas designarán - los médicos necesarios para cubrir las obligaciones. Dada su condición de profesionales, los médicos deberán de ser Mexicanos, salvo que no los haya de esa especialidad, situación que francamente es improbable - que ocurra, dado lo abundante de la profesión médica en nuestro país. Los trabajadores se podrán oponer a la designación, justificando su oposición y no por ello perderán los derechos que la misma ley les otorga. Ahora bien, en el caso de que el trabajador los rechace caprichosamente, éste pierde sus derechos sólo con respecto a la atención médica y hospitalaria, pero no con respecto a las prestaciones de índole económica.

Entre las obligaciones de los médicos de empresa, se tienen las siguientes:

- a) Al realizarse el riesgo deberán certificar que el trabajador queda incapacitado para reanudar su trabajo.
- b) Al terminar la atención médica, suscribirá la misma certificación.

- c) Deberá emitir opinión sobre el grado de incapacidad.
- d) En caso de muerte, habrá de expedir el certificado de defunción.

Independientemente de que las empresas se encuentren inscritas o no en el citado Instituto, existe una obligación general para ellos, la cual dice: En cualquier centro de trabajo será obligatorio mantener los medicamentos y el material de curación necesarios para primeros auxilios y - deberá adiestrarse personal para que lo preste.

Si en una empresa hay más de cien trabajadores, será obligatorio establecer una enfermería, dotada suficientemente para atenciones médicas y quirúrgicas de emergencia, atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano.

Si el número de trabajadores excede de trecientos, el patrón estará obligado a instalar un hospital con el personal médico y auxiliar necesario.

Las obligaciones establecidas en las dos fracciones - anteriores pueden cumplirse celebrando contratos con sanatorios y hospitales, los cuales habrán de estar ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento y a una -

distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los -
trabajadores.

En la práctica profesional, no todos cumplen las dis-
posiciones mencionadas anteriormente, porque en lugar de -
preocuparse por instalar una enfermería o botiquín de pri-
meros auxilios, prefieren dar prioridad a otras activida--
des destinadas al avance de la obra, sin considerar preci-
samente que al tener un adecuado lugar para la atención de
primeros auxilios o atención médica a los trabajadores que
lo requieran, están contribuyendo al avance de la construc-
ción misma, evitándose pérdidas de tiempo al trasladar al
afectado a un lugar donde pueda ser atendido medicamente.

Creemos pues, que existen casos en que, no solo por--
que la ley obliga a tomar ciertas medidas se deben de ha--
cer. Este es uno de ellos, de los cuales existen muchos -
casos que se deben de realizar para lograr un bienestar so-
cial y cumplir en gran medida con el compromiso que tene--
mos con la sociedad.

Dentro de la Edificación las causas más frecuentes de accidentes son las siguientes:

- El uso de escaleras angostas e improvisadas.
- Falta de apuntalamiento de zanjas.
- Dejar caer al piso tablas, varillas y otros objetos.
- Dejar herramientas en las viguetas.
- Trabajar en andamios inseguros.
- Caminar por vigas angostas.
- Caídas desde planos elevados.

Alrededor de 45% de las defunciones que ocurren en la Edificación, acontecen en las formas descritas anteriormente.

La segunda causa de muerte provocadas por accidentes de trabajo, ocurren por los siguientes motivos:

- Caídas de objetos de diversas alturas sobre el trabajador (ladrillos, herramientas, etc.).
- Lesiones producidas por maquinaria.
- Lesiones producidas por salientes de materiales (clavos, varillas, etc), que producen heridas en el trabajador.
- Incrustación de diversos materiales en el cuerpo del trabajador.

Aproximadamente el 15% de las muertes se deben a este tipo de causas.

La tercera causa de muerte en los accidentes laborales es:

- La electrocución por cables de alta tensión.
- Inadecuado manejo de cables.
- Mal estado de cables, etc.

La lista de causas que provocan accidentes y en ocasiones la muerte que acabamos de enumerar, generalmente son ocasionados por descuido humano, mismos que pueden ser evitados mediante la educación o instrucción a trabajadores, en la que debe incluirse información específica sobre los riesgos presentes en su medio de trabajo.

Existen diversos métodos de seguridad para evitar accidentes en el trabajo, nosotros hacemos a continuación mención y una breve explicación de uno de ellos, el cual pensamos que si se lleva a la práctica, siguiéndolo paso a paso, nos puede generar muy buenos dividendos, lo que se reflejaría en una mayor producción, pero sobre todo en preservar la integridad de nuestros trabajadores, que son la base directa de la producción.

METODO DE SEGURIDAD PARA LA PREVENCION DE ACCIDENTES.

La finalidad principal de este método es preservar la seguridad en Edificación así como evitar al máximo accidentes en el trabajo, con lo que se protege a:

- El trabajador durante el desempeño de sus labores.
- La familia que depende de él.
- Los intereses de la empresa.
- La economía del país.

Al ocurrir un accidente en un centro de trabajo se afecta siempre a los elementos de la producción, los cuales son: Capital, Trabajo y Tiempo, provocando pérdidas de los dos últimos elementos.

Las causas de los accidentes se clasifican en:

- Acto inseguro o peligroso que realiza el trabajador.
- Condición insegura o peligrosa del objeto, medio o sus--tancia de trabajo.

Ahora, para evitar que se presenten cualquiera de las dos causas anteriores, contamos con los siguientes medios para lograrlo:

- Inspección del sitio de trabajo.
- Investigación y análisis de los accidentes.

- Adiestramiento y supervisión del personal.
- Análisis de seguridad del trabajo.

Por medio de la aplicación de estos medios, localizamos las posibles causas de los accidentes, a las que se les aplica una acción correctiva, esperando los resultados que arrója dicha acción.

INSPECCION DEL SITIO DE TRABAJO.

Su finalidad es la localización de las posibles causas de accidentes, los que en edificación son provocados, en su mayoría por lo siguiente:

- Falta de limpieza.
- Falta de orden.
- Forma incorrecta de manejo de materiales.
- Malas condiciones de la herramienta.
- Malas condiciones de andamio, escaleras, etc.
- Falta de equipo de protección personal.
- Mala supervisión en general.

INVESTIGACION Y ANALISIS DE LOS ACCIDENTES.

La aplicación correcta de este medio nos permite principalmente determinar las causas que originaron el accidente. Para lograr esto es necesario que en todo accidente que se presente, deberá investigarse y analizarse exigiendo que se entregue reporte escrito (a la mayor brevedad -

posible y en el lugar en que ocurrió el percance), de todo aquel que ocasione lesión, aquel que por poco lo ocasiona y aquel que cause un daño considerable al capital o tiempo.

Al analizar un accidente se determinarán los siguientes factores:

- Agente u objeto directamente relacionado con el accidente.
- Parte del agente que produjo la lesión.
- Condiciones inseguras que causaron el accidente.
- Forma de contacto de la persona lesionada con el objeto que la causo.
- Razón por la cual el individuo sufrió el accidente.

ADiestRAMIENTO Y SUPERVISION DEL PERSONAL.

En el caso de que una obra, por especificaciones exija que se realice un trabajo peligroso, se requiere que el personal que lo ejecute esté debidamente adiestrado y en conocimiento de los riesgos a que está expuesto. Este adiestramiento debe dirigirlo una persona experimentada y con conocimientos suficientes del trabajo a realizarse.

En el ramo de la Edificación, muchas de las actividades que se requieren realizar necesitan adiestramiento, de las cuales algunas de ellas son las siguientes:

- Almacén de combustibles.

- Levantamiento de pesos excesivos.
- Manejo de materiales pesados, voluminosos o peligrosos.

Con lo que respecta a la supervisión del personal, só lo podemos decir, que el éxito de cualquier programa de seguridad o de cualquier trabajo, depende de la eficiencia - de la supervisión de obra.

ANALISIS DE SEGURIDAD DEL TRABAJO.

Con este medio, nos proponemos que el supervisor cuente con los conocimientos necesarios para mejorar los métodos de trabajo a través de un mayor conocimiento de las operaciones que se realizan. Los Objetivos que se logran - son lo siguientes:

- Descubrir condiciones inseguras.
- Descubrir actos peligrosos.
- Determinar las cualidades requeridas del personal para - la ejecución del trabajo.
- Determinar equipo y herramienta necesario para la seguridad del trabajo.
- Determinar adiestramiento necesario e instrucciones para el personal.

El método de seguridad que acabamos de tratar, es una Técnica de carácter preventivo, aplicado a un medio rápida

mente cambiante de condiciones originadas por el avance de la obra, por lo que, para su efectiva realización y para - obtener los resultados deseados, se requiere de la cooperación de todos los elementos o personas que controlan y dirigen al trabajador, así como de un adecuado adiestramiento del personal de primera línea (peones).

El beneficio más importante que obtenemos al aplicar dicho método es la disminución de los accidentes de trabajo, lo que representa un menor número de lesiones e incapacidades y por lo tanto una menor pérdida en gastos y en - producción.

b) TIPOS DE INCAPACIDADES PRODUCIDAS POR RIESGOS DE TRABAJO.

Los trabajadores al estar desempeñando alguna actividad necesaria para la realización de su trabajo, están expuestos a enfermedades y accidentes, mismos que al presentarse pueden producir incapacidades de diferentes tipos, - las cuales están contempladas en la ley y que a continuación explicamos.

INCAPACIDAD TEMPORAL.

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

La incapacidad temporal en el ramo de la Edificación, es la que con más frecuencia se presenta, ya que por lo regular los accidentes que sufren los trabajadores con más regularidad, son aquellos que los imposibilitan sólo por un corto período de tiempo, y que al pasar este pueden regresar a laborar normalmente.

Los accidentes que suelen producirse y que provocan este tipo de incapacidad, entre otros son:

- Heridas producidas por descuido o mal uso de herramientas--

- tas, como martillos, cinceles, picos, etc.
- Lesiones por incrustaciones de clavos, varillas en el -- cuerpo del trabajador.
 - Caída del trabajador de planos no muy elevados.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.

La incapacidad permanente parcial se define como la - disminución de las facultades o aptitudes de una persona - para realizar sus labores en el trabajo. En este tipo de incapacidad tenemos el caso de un trabajador que sufre una caída desde un nivel elevado, la cual le provoca lesiones graves en su estructura ósea, como puede ser luxaciones o fracturas en vertebras e incluso lastimaduras severas en - su columna vertebral. El trabajador una vez "repuesto" - del accidente ya no puede volver a realizar el mismo trabajo que desempeñaba anteriormente y se verá limitado en algunos aspectos, como pueden ser, el levantar objetos pesados e incluso el moverse con dinamismo.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.

Se refiere este tipo de incapacidad a la pérdida de - aptitudes o facultades de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Este tipo de incapacidad en la Edificación es muy po-

co frecuente que se presente, pero de ninguna manera se es tá exento de ella. Esta se puede presentar en muy variadas formas, entre las que se encuentran las siguientes:

- Caídas desde niveles muy elevados, ocasionando parálisis en miembros de la estructura ósea del trabajador.
- Pérdida de alguna extremidad superior o inferior, por descuido al utilizar herramientas, como es el caso de sierras.
- Caídas de objetos pesados sobre el trabajador, provocándole un estado de gravedad, el que puede culminar en la muerte, entendiéndose por ésta como la cesación de los signos vitales del individuo.

c) INDEMNIZACIONES Y PENSIONES.

Para poder entrar de lleno a este punto, necesitamos primeramente adoptar definiciones precisas y claras de los conceptos a tratar, mencionados anteriormente en el encabezado. Posteriormente expondremos brevemente la diferencia entre ellos y por último explicaremos las prestaciones en dinero a que tienen derecho los trabajadores, en caso de sufrir un riesgo de trabajo.

Las definiciones que manejaremos son las siguientes: Indemnización es una compensación que generalmente se realiza en forma económica para cubrir el daño o perjuicio -- que haya sufrido el trabajador. La Pensión se define de una manera muy similar, siendo ésta la prestación que se asigna a una persona por su invalidez, vejez, enfermedad, etc., nosotros sólo nos referiremos a aquellas derivadas de riesgos de trabajo.

A simple vista, la indemnización y la pensión son la misma cosa, pero en realidad existe una diferencia muy importante entre ambas y esta es que la indemnización se realiza en un sólo pago, mientras que la pensión se efectúa -- periódicamente, por lo regular cada mes hasta los términos que la ley establece.

El trabajador al sufrir un riesgo de trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social se encargará de realizar la valuación de la incapacidad, para decidir si procede a indemnizar o a pensionar a dicha persona, esto es, si la valuación definitiva de la incapacidad fuese hasta de un 15% de pérdidas de facultades del trabajador para realizar su trabajo, se procederá a indemnizar, mientras que en caso contrario lo que procede es a pensionar.

Es importante señalar que sólo cuando la valuación médica da como resultado una incapacidad permanente, es cuando se procede a indemnizar o a pensionar, de acuerdo al porcentaje de la valuación.

Ahora bien, cuando el riesgo de trabajo producido al trabajador arroja una incapacidad temporal (que como ya mencionamos anteriormente, es la de mayor frecuencia que se presente en la Edificación) lo que se procede a otorgar no es, ni pensión ni indemnización, sino un subsidio, que consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir el afectado mientras este tenga imposibilidad para trabajar. Si a los tres meses de incapacidad el trabajador no puede volver a sus labores y con base en dictámenes médicos, se resolverá si se le sigue pagando el mismo subsidio o se le declara una incapacidad permanente, gozando de la indemnización o pensión correspondiente.

INDEMNIZACIONES.

Como mencionamos en párrafos anteriores, si al realizarse la valuación médica y ésta arroja una incapacidad con un porcentaje de hasta un 15%, se procede a indemnizar al trabajador, de las siguientes maneras:

- a) 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 (contenida en el artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo), calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiera sido permanente total. Ahora bien, si el trabajador sufre la pérdida absoluta de aptitudes 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 como base la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar otra de categoría similar, susceptible de producir ingresos semejantes.
- b) 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.

c) Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización consistirá en:

- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios. Se supone que en este caso el seguro paga un mes y el patrón el otro, pero lo que sucede realmente en la práctica, es que el patrón paga todo.
- La cantidad equivalente al importe de setecientos -- treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que -- estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Las indemnizaciones podrán aumentarse hasta en un 25% en los casos en que el patrón:

- a) No cumpla las disposiciones legales y reglamentos para la prevención de los riesgos de trabajo.
- b) No adopte las medidas adecuadas para prevenir los riesgos de trabajo una vez que estos se hayan realizado anteriormente.

PENSIONES.

En el caso de que la valuación médica nos indique -- que el trabajador presenta una incapacidad permanente con un porcentaje mayor del 15%, el Instituto Mexicano del Seguro Social tendrá que otorgarle la pensión correspondiente, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- a) Si la incapacidad declarada es permanente parcial, el - asegurado recibirá una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley - Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la - pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará tomando en cuenta la edad del trabajador y la importancia de la incapacidad para el desarrollo de labores subsecuentes.
- b) Al ser declarada la incapacidad permanente total al asegurado éste recibirá una pensión mensual de acuerdo a la tabla contenida en el artículo 65 de la Ley del Seguro Social.

El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de cincuenta por ciento de incapacidad y un aguinaldo anual equivalente a quince días de importe de la pensión que perciban.

Al declararse la incapacidad permanente, ésta será -- provisional por un período de dos años, en el que tanto el Instituto como el trabajador podrán ordenar la revisión de la incapacidad para modificar la cuantía de la pensión, pero una vez concluido este período la pensión se considerará definitiva y la revisión sólo podrá hacerse una vez al año.

A grandes rasgos estas son las indemnizaciones y pensiones a que tienen derecho los trabajadores en caso de sufrir un riesgo de trabajo. Creemos que estos pagos en muchos casos, por muy grandes que sean, no llegan realmente a compensar el daño ocasionado al trabajador, como sucede en el caso de muerte.

Con esto no pretendemos, ni intentamos reformar las leyes para lograr una mejor compensación, ya que esto no solucionaría el problema existente, lo que sí queremos dar a entender y dejar muy claro, es que deben de adoptarse y aplicarse medidas y métodos preventivos para preservar al máximo la seguridad de nuestros trabajadores, con lo cual se logra una mayor productividad y de ésta manera contribuimos con el desarrollo del país en la medida que sea posible.

CAPITULO IV

ASESORIA POR PARTE DE LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO PARA DEMANDAR RECONOCIMIENTO DE RIESGO DE TRABAJO, DIFERENCIAS EN INCAPACIDADES, INDEMNIZACIONES Y PENSIONES.

Para continuar con nuestro estudio es necesario indicar que dentro de las formas de organización administrativa existen dos ramas; la centralizada y la paraestatal descentralizada. En términos generales la primera se refiere al régimen por el cual todo poder viene del estado, considerándose como una única persona jurídica titular de derechos; mientras que la descentralización son personas morales a las que se les transfieren ciertas competencias, manteniendo autonomía orgánica y técnica, reduciendo al mismo tiempo sus relaciones con el poder central.

Las formas de organización administrativas menciona--
das anteriormente, se encuentran plasmadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, complementándose con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, dentro de las que se encuentran enumeradas las Secretarías de Estado y a la vez incluida en ellas; la que para nuestro tema reviste gran importancia; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debido a que de ella depen

de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

La creación de la Procuraduría citada en el párrafo anterior, fué debido a las injusticias sociales y a la vez para tratar de fomentar igualdad entre la clase trabajadora, exigiéndose así la competencia de esta institución, -- tanto en materia local como federal, regulándose ésta última por el artículo 123 fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para que intervenga en forma representativa y tutelar de la clase trabajadora ante infracciones que se cometan a las normas laborales. A este órgano se le otorga autonomía administrativa, para que con amplitud y eficacia se haga posible la defensa de los intereses que le han sido encomendados.

En este orden de ideas la Ley Federal Del Trabajo nos indica del artículo 530 al 536 disposiciones relativas a la Procuraduría de la Defensa del trabajo en cuanto a sus atribuciones, facultades y obligaciones, complementándose con sus respectivos reglamentos.

Como ya mencionamos en párrafos anteriores, la Procuraduría de la Defensa del trabajo abarca tanto a la competencia local como a la Federal, pero para nuestro caso atenderemos solamente a la competencia Federal, debido a --

que estamos tratando en este trabajo conflictos que se suscitan con el Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo este último un organismo descentralizado, de acuerdo al artículo quinto de la Ley que lo rige, a su vez al ser descentralizado, el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción segunda, nos indica que es de competencia Federal.

Hecha tal aclaración, continuamos enumerando las funciones que le corresponden a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, contenidas estas en la Ley Federal del Trabajo y en el reglamento propio de la Procuraduría y que son las siguientes:

- I.- Representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos formados por los mismos, ante cualquier autoridad, resolver sus consultas jurídicas y representarlos en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo o se deriven de las mismas relaciones.
- II.- Prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales. Para este efecto, la Procuraduría hará valer las instancias, recursos o trámites necesarios a fin de hacer respetar el derecho de los trabajadores.

- III.- Denunciar en la vía administrativa la falta o retención de pago de los salarios mínimos a del reparto de utilidades, interponiendo las acciones, recursos o gestiones encaminadas a subsanar dicha omisión.
- IV.- Denunciar ante el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como ante el Jurado de Responsabilidad de los representantes, el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral.
- V.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacerlas constar en actas autorizadas.
- VI.- Coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país, especialmente con las Procuradurías de la Defensa del trabajo que funcionen en cada uno de los Estados, a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores. Con ese objeto podrá celebrar convenios con dichas dependencias, respetando en cada caso sus respectivas esferas de competencia.

Asimismo que los servicios que presta serán gratuitos y que actúa con auxilio de otras autoridades, mismas que tienen la obligación de informar y proporcionarle datos para el mejor desempeño de sus funciones.

Actualmente en el Distrito Federal se encuentra la -- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en la calle de Luis Moya # 124, esquina con Arcos de Belén, Colonia - Centro, Delegación Cuauhtémoc.

En cuanto al personal que la integra, tenemos que existe un Procurador General y los Procuradores Auxiliares necesarios, mismos que deberán cumplir con los requisitos señalados en la ley y que serán nombrados por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Gobernadores de los Estados o por el jefe del Departamento del Distrito Federal.

Por su parte la Procuraduría Federal de la Defensa -- del Trabajo nos señala específicamente en su reglamento co mo miembros integrantes los siguientes: Un Procurador Gene ral; dos Procuradores Auxiliares Generales; Número de Procuradores Auxiliares que sean necesarios; Un cuerpo de Pé ritos; Un centro de información sobre Derechos del trabaja dor; así como las dependencias internas que se estimen necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones, - miembros que de conformidad con este ordenamiento en cita quedan sujetos a atribuciones, impedimentos y responsabili dades.

a) ASESORIAS.

Contando ya con un panorama General de la Procuraduría mencionada, atenderemos al primer punto de este nuevo capítulo que se refiere a las asesorías; entendiéndose por tal, como una orientación que se proporciona al trabajador al sufrir este un riesgo de trabajo, la cual puede consistir en las siguientes formas:

- a) Cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social no quiera reconocer la existencia del riesgo de trabajo que ha ya sufrido el trabajador.
- b) Obtención de diferencias en sus incapacidades; es decir al sufrir el trabajador el riesgo, se le determina una incapacidad y los pagos a los que tiene derecho, con base en el salario que estuviera percibiendo en ese momento. Ahora bien, al estar incapacitada la persona, suele suceder en la práctica, que el salario aumente y en donde dicho aumento no se le considere y por lo tanto - no se le aumente en su beneficio dichos montos.
- c) Incremento en pensiones e indemnizaciones; aquí se trata el caso en que un trabajador al sufrir el riesgo, se le evalúa en una determinada incapacidad, pero la cual el trabajador considera que no fué la debida, sino que debe ser mayor y por lo tanto procede a demandar un incremento ya sea de pensión o de indemnización.

Cabe aclarar que lo anterior se cita por ser los casos que más comunmente se presentan en la Procuraduría, -- respecto a conflictos con el Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que en sí, tiene la Procuraduría una gran gama de actividades, pero que en nuestro caso referimos el estudio a lo mencionado en primer término.

Dicho lo anterior consideramos que la actuación de la citada Dependencia es eficaz al atender al trabajador, procediendo para ello de la siguiente manera: Se recibe al trabajador otorgándole su ficha respectiva para que acuda con el Procurador Auxiliar a la mesa designada, en donde -- el trabajador manifiesta su problema. En seguida el Procurador Auxiliar le proporciona la orientación sobre lo que tiene derecho por ley, de acuerdo a su situación, así como también la manera de como proceder para reclamar en el caso de que no se le este proporcionando dichos derechos. En estos casos se llenan formatos, de los cuales se anexan algunos, a manera de ejemplos en la presente tesis, y que -- contienen entre otros los siguientes datos:

- Nombre del trabajador.
- Domicilio del trabajador.
- Lugar donde labora.
- Lugar en donde se proporciona la consulta; si se refiere a la materia Federal y así anotarlo, ya que si se trata

de un asunto de materia local, sólo se le dará una pequeña consulta, sin abrir expediente y se le enviará a la Procuraduría de la Defensa del trabajo que le corresponda.

- Número de expediente, etc.

A continuación ejemplificamos lo referente a Asesoría con un formato especial para ello.

ASESORIA, CONCILIACION Y QUEJAS
DEPARTAMENTO DE CONTROL INTERNO

PROCURADURIA
FEDERAL
DE LA DEFENSA
DEL TRABAJO



FECHA: 19 de febrero de 1990

NUMERO:

TRABAJADOR FRANCISCO MENDEZ ROSALES FILIACION _____
DIRECCION _____ C. P. _____ TEL. _____
CONTRAPARTE INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DIRECCION PASEO DE LA REFORMA No. 476 COL. JUAREZ LELEG. CHIAUTEMOC
C. P. _____ TEL. _____
RAMO ORG. DESEC. _____ CONTRATO _____ COMPETENCIA F L

FECHA DE INGRESO DEL TRABAJADOR A LA EMPRESA _____
ACTIVIDAD Y PUESTO QUE DESEMPEÑA ALBANIL
HORARIO _____ SALARIO _____

CONFLICTO LABORAL Manifiesta el compareciente, que sufrió un accidente de trabajo el día 7 de Julio de 1986, consistente en que al subir una escalera, realizando su trabajo, resbaló golpeándose la cabeza del lado derecho, el hombro y la pierna izquierdos, a consecuencia de lo anterior el IMSS le determinó una incapacidad parcial permanente del 70%, pero al reintegrarse a sus labores no pudo realizar sus funciones específicas, consistentes en acarreo de materiales en carretilla, levantamiento de bultos pesados, etc.
En consecuencia acude a esta Procuraduría a fin de ser enviado a la Dir. Gral. de Med. y Seg. en el Trabajo para que le sean aplicados los exámenes médicos necesarios para que en su caso se le lleguen a determinar la aplicación del Art. 493 de la Ley Federal del Trabajo.
El trabajador sigue laborando.

SE CITA A LA CONTRAPARTE PARA EL

EVALUACION DEL CASO
PETICIONES EN TIEMPO

PRUEBAS QUE SE APORTAN

FIRMA DEL TRABAJADOR

NOMBRE DEL LIC.

RUBRICA

b) VALORACIONES MEDICAS Y PROCEDENCIA PARA DEMANDAR.

Una vez realizada la consulta y precisado el conflicto laboral, si el trabajador está inconforme con alguna de las situaciones a que estamos aludiendo, entonces por tal motivo continuamos con el siguiente paso, que es el envío del trabajador a la Dirección General de Medicina y seguridad en el trabajo, con su oficio respectivo, refiriéndose a la situación específica.

Al igual que en el caso anterior consideramos importante anexar formatos para el efecto de algunas situaciones que pretendemos tratar en este punto.

Los formatos anexados siguientes, consisten en ordenar que se le practiquen al trabajador los exámenes médicos necesarios, para determinar las valoraciones y con esta ver si se procede a reclamar lo que por ley le corresponde y que no se le está proporcionando.

REF.

PROCURADURIA
FEDERAL
DE LA DEFENSA
DEL TRABAJO

C.
DIRECTOR GENERAL DE MEDICINA
Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
P R E S E N T E

El C. FRANCISCO MENDEZ ROSALES
MANIFIESTA QUE DESDE NOV. 1949
PADECE Entorpecimiento de piernas para caminar, dolor en
región lumbar intenso pasante que aumenta con la deambula
ción, disminución de fuerza muscular.

AGREGA QUE EL I.M.S.S., LE RECONOCIÓ LA PROFESIONALIDAD -
DEL RIESGO, OTORGÁNDOLE UNA VALUACIÓN DEL 70 %, CON LA
CUAL NO SE ENCUENTRA CONFORME YA QUE AL SER DADO DE ALTA-
Y AL PRESENTARSE A LABORAR NO PUDO DESEMPEÑAR LAS LABORES
INHERENTES AL PUESTO DE ALBAÑIL, EL
CUAL OCUPA Y QUE CONSISTE EN ACABAR DE YETERIBLES
EN CARRETILLA, LEVANTAMIENTO DE BULTOS PESADOS, ETC.

EN CONSECUENCIA ME PERMITO ENVIARLO A USTED Y LE RUEGO SE
SIRVA ORDENAR SE LE PRACTIQUEN LOS EXÁMENES MÉDICOS NECES-
SARIOS PARA DETERMINAR SI CONFORME A LA TESIS DE JURISPRU-
DENCIA RELATIVA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NA-
CIÓN Y AL ARTÍCULO 493 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PRE-
SENTA INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE.

A T E N T A M E N T E
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION

ESTA TESIS NO DEBE
REF. SALIR DE LA BIBLIOTECA.

PROCURADURIA
FEDERAL
DE LA DEFENSA
DEL TRABAJO

C.
DIRECTOR GENERAL DE MEDICINA
Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
P R E S E N T E

EL C. FRANCISCO MENDEZ ROSALES
MANIFIESTA QUE DESDE NOV. 1989
PADECE Entorpecimiento de piernas para caminar, dolor en
Región lumbarintenso, pausante que aumenta con la deambu-
lación, disminución de fuerza muscular.
Y AFIRMA QUE NO OBSTANTE QUE SE TRATA DE UN RIESGO DE - -
TRABAJO EL I.M.S.S., NO LO RECONOCE COMO TAL. AGREGA QUE A
CONSECUENCIA DE SUS PADECIMIENTOS SE ENCUENTRA IMPOSIBI-
LIDAD O PARA DESEMPEÑAR SUS LABORES INHERENTES AL PUES-
TO DE ALBAÑIL
EL CUAL OCUPA Y QUE CONSISTE EN ACARREO DE MATERIALES
EN CARRETILLA LEVANTAMIENTO DE BULTOS PESADOS, ETC.

EN CONSECUENCIA ME PERMITO ENVIARLO A USTED Y LE RUEGO SE
SIRVA ORDENAR SE LE PRACTIQUEN LOS EXÁMENES MÉDICOS NECES-
SARIOS PARA DETERMINAR SI CONFORME A LA TESIS DE JURISPRU-
DENCIA RELATIVA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NA-
CIÓN Y AL ARTÍCULO 493 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PRE-
SENTA INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE.

A T E N T A M E N T E
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION

REFERENCIA:

México, D.F., a 19 de Febrero de 1960

PROCURADURIA
FEDERAL
DE LA DEFENSA
DEL TRABAJO

C.
DIRECCION GENERAL DE MEDICINA
Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
P R E S E N T E .

EL C. FRANCISCO MORALES ROSALES manifiesta haber su-
frido accidentes de trabajo consistentes en que EL DIA 7
DE JUNIO, O AL MENOS CON EL LOTE SIEMO DE MONTEJO A UNA
LOCALIDAD ANEXO AL COMPLEJO DE CARRERA DEL LAGO LAGUNO, EL
SIEMO Y LA FIERA A IZQUIERDAS.

En consecuencia me permito enviárselo a usted y le ruego se
sirva ordenar se le practiquen los exámenes médicos neces-
rios para determinar si presenta alguna incapacidad, así -
como el grado y porcentaje.

A T E N T A M E N T E
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.

Ahora bien, el trabajador al llegar a Medicina General y Seguridad del trabajo, se le cita para un exámen minucioso y determinar lo que procede.

Posteriormente el Périto Médico envía su dictamen por correo a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (al efecto se anexa dictamen médico), acudiendo posteriormente el trabajador a esta dependencia, en donde se le informará el resultado de sus estudios.

Con base en lo anterior el Departamento de Asesorías Conciliación y Quejas de la citada dependencia, formula su dictamen y la procedencia en su caso de los reconocimientos de riesgos o incrementos de incapacidades, formulando en tiempo las peticiones que se van a reclamar al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como las pruebas que se aportan para el proceso, procediendo posteriormente a enviar el expediente al departamento de Defensoría de la misma Institución, que es el facultativo para demandar y representar al trabajador en la Junta Especial # 9 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, que en el caso particular, es la competente para conocer y resolver los asuntos mencionados anteriormente, iniciando así todas las etapas procesales.

Consideramos muy importante la labor que realiza la -
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, puesto que
todos los trámites resultan gratuitos y los resultados ob-
tenidos son aceptables, beneficiando así a la clase traba-
jadora.



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

SUBSECRETARIA "B"
DIRECCION GENERAL DE MEDICINA Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJO
DIRECCION TECNICA NORMATIVA C.G-3
DEPENDENCIA: SUBDIRECCION DE MEDICINA
DEPARTAMENTO DE ASESORIA Y CONSULTA

SECCION:
MESA:
NUMERO DEL OFICIO:
EXPEDIENTE:

ASUNTO: Se remite dictamen médico.

México, D. F., a 20 de marzo de 1990.

C. LIC. MARGARITO HERNANDEZ BELTRAN.
PROCURADOR AUXILIAR GENERAL DE
ASESORIA CONCILIACION Y QUEJAS.
LUIS HOYA No. 124.
MEXICO, D.F.

Anexo al presente remito a usted dictamen médico de
HENDEZ ROSALES FRANCISCO

a petición de la PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL
TRABAJO

que rinde EL C. SR. MIGUEL ANGEL MENDOZA LUNA

A. CONTESTAR ESTE OFICIO, CITESE
LOS DATOS COMPLETOS DEL CUADRO
DE LA ANEXO SUPLENTE DERECHO.

23-111-82

ATENTAMENTE
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELE
EL DIRECTOR GENERAL

DR. CARLOS NOBLE HOYO

[Handwritten signature]



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE MEDICINA Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJO

20 MAR '90 PM



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE MEDICINA Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJO



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

SUBSECRETARIA "B"
DIRECCION GENERAL DE MEDICINA
Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
DIRECCION TECNICA NORMATIVA
SUBDIRECCION MEDICA
DEPARTAMENTO DE ASESORIA.

CG 3

DEPENDENCIA:
SECCION:
MESA:
NUMERO DEL OFICIO:
EXPEDIENTE.

ASUNTO: MENDEZ ROSALES FRANCISCO
(Dictamen Médico)

AL CONTESTAR ESTE OFICIO, CITENSE
LOS DATOS QUE CORRESPONDAN AL CUADRO
DEL ANGULO SUPERIOR DERECHO.

FADECI-
MIENTO ACTUAL: Inicia su padecimiento actual el 7 de julio de 1980 en
que sufre accidente " " según consta en forma MT-1 del IMSS de
fecha 8 del mismo mes y año, consistente en que
resbaló cayendo de espaldas en el piso, golpeándose la cadera
del lado derecho, el hombro izquierdo del lado izquierdo, sintiendo
inmediatamente dolor intenso en dichas regiones, sin embargo pensó que
se le iba a disminuir el dolor por lo que acudió a laborar, pero notó
que no podía laborar normalmente por el dolor en región lumbosacra, --
por lo que acude al IMSS en donde se manejase conservadoramente sin re-
sultados satisfactorios por lo que le practican estudio especializa-
do, diagnosticándole compresión radicular de L4-L5 decidíendose interv-
nirlo quirúrgicamente el 26 de abril de 1981, practicándole laminectom-
ía de L4-L5 y liberación de raíces, portando corset de yeso por 3 me-
...2



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA:

CG 3

SECCION:

MESA

NUMERO DEL OFICIO

EXPEDIENTE

ASUNTO:

NOTA 2

Después de la cirugía y lo envían a rehabilitación por 5 meses en queya lo dan de alta a laborar y al reincorporarse a sus labores, tuvo que cargar objetos pesados por lo que cayó, acudiendo al IMSS en donde lo incapacitaron y posteriormente le valúan una incapacidad parcial permanente en 40%, la cual es revaluada posteriormente en un 70%. Actualmente se refiere con entorpecimiento de las piernas para la deambulacion, dolor en región lumbar intenso, punsante, intermitente, el cual aumenta con la deambulacion prolongada, al cargar objetos pesados y con las posiciones de pié y sedente prolongadas y disminuye con el reposo y analgésicos, además se acompaña de parestesias de ambos miembros pélvicos con disminución de la fuerza muscular de los mismos. EXPLORACION FISICOFUNCIONAL: Datos biométricos: Peso: 59.800 Kilogramos. Talla: 1.59mts. Pulso: 66 por minuto. Tensión arterial: 180/100 milímetros de mercurio. Respiraciones: 24 por minuto. DATOS POSITIVOS A LA EXPLORACION: Paciente masculino de edad aparente a la que dice tener, conciente, tranquilo, sin características en sus facciones, sin movimientos anormales, aparentemente íntegro, bien conformado, actitud libremente escogida, orientado en las 3 esferas psicológicas, conducta de normoyente y coopera con su estudio. COLUMNA VERTEBRAL: Línea sin desviaciones aparentes, simetría de cintura escapular y pélvica, apreciándose cicatriz postquirúrgica en línea media posterior de 6 cm de longitud a nivel de L4-L5, discretamente dolorosa a la palpación, arco de movilidad: la flexión anterior de 38cm -- distancia dedos-pino, extensión y lateralidades limitadas por dolor a decir del sector, marcha puntas talones posible aunque dificultosa, la sague positivo bilateral, sin contracturas de masas musculares paravertebrales, despertándose dolor a la digitopresión a nivel de L5-S1 irradiado a miembro pélvico derecho. MIEMBROS INFERIORES: de forma y volumen normal sin alteraciones en el estado de la superficie, arco de movilidad completos, fuerza muscular conservada, sensibilidad refiere tratorno sensitivo en ambos miembros sin especificar zona metamérica reflejos osteotendinosos evaluados, pulso periférico presentes, marcha de patrón normal. ESTUDIO SUPLEMENTARIO: El estudio radiológico muestra alineación normal, hiperlordosis lumbar con horizontalización del sacro, mostrando imágenes de laminectomía de L4-L5 con datos de columna inestable, esclerosis de plataformas articulares, megapósis transversa de L5 no articulada bilateral. El estudio electrográfico muestra patrón de reclutamiento motor disminuido en frecuencia de disparo en músculos inervados por raíz L4 y L5 bilateral con aumento de unidades polifásicas, indicativo de reinnervación de la raíz L4 y L5. La interconsulta con ortopedia reportó columna inestable post laminectomía y discoidectomía. DIAGNOSTICO: 1.- LUMBAGO CRONICOO -- LUMBAGO CRONICOO POSTRAUMATICO Y POSTQUIRURGICO CON DIFICULTAD FISICA DE COLEMA LUMBAR. 2.- DOLOR DE LAS NEURIAS CIATICAS DERECHO E IZQUIERDO POSTRAUMATICO Y POST QUIRURGICO. DIAGNOSTICO: Bueno para la vida y male para la función. TRATAMIENTO: Médico especializado. GUBIERN

AL CONTAR ESTE OFICIO. CITENSE
LOS DATOS CONTENIDOS EN EL CUADRO
DEL ANGLULO SUPERIOR DERECHO.

...3



DEPENDENCIA.

CG 3

SECCION:

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

ASUNTO:

HOJA 3

RACIONES Y CONCLUSIONES MEDICO LEGALES: EL C. FRANCISCO MENDEZ ROCALES presenta en la actualidad los diagnosticos enunciados en el párrafo correspondiente, padecimientos considerados como del órden profesional por tener relación de causa efecto con el accidente sufrido el día 07 de julio de 1986 según consta en forma MT-1 del IMSS de fecha 8 del mismo mes y año, el cual se califica en base a la Ley Federal del Trabajo en vigor con los artículos 473 y 474, que le confieren una incapacidad clasificada como parcial y permanente en base a los artículos 477 fracción II y 479 de la misma ley y se valúa en base al artículo 514 del mismo ordenamiento legal con sus fracciones 400 para el primer diagnostico y 221 para el segundo aplicado 2 veces, correspondiéndoles un 40% (CUARENTA POR CIENTO) al primer diagnostico y un 30% (TREINTA POR CIENTO) al segundo, que en forma global hacen un total del 70% (SETENTA POR CIENTO) de incapacidad fisico funcional, sin embargo dadas las características y severidad de los mismos, el perito médico del caso sugiere se aplique el artículo 493 de la Ley laboral, ya que en la actualidad el actor presenta una incapacidad clasificada como total y permanente para su puesto específico.

Con lo anterior el suscrito Perito Médico del caso considera haber con testado la petición de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, emitiendo el presente dictamen según su leal saber y entender, el cual ratifica y reproduce en todas y cada una de sus partes. México -- Distrito Federal a los nueve días del mes de marzo de mil novecientos noventa.

DR. MIGUEL ANGEL MEZA LUNA.

AL CONTESTAR ESTE OFICIO, CITARSE
LOS DATOS CONTENIDOS EN EL CUADRO
DEL ANGULO SUPERIOR DERECHO

CAPITULO V

CONCLUSIONES.

El objetivo primordial que pretendemos obtener y que perseguimos con la tesis desarrollada, es el de conseguir la seguridad en los centros de trabajo, específicamente en el ramo de la Edificación, así como evitar al máximo los riesgos de trabajo en dicha área.

De antemano sabemos que los accidentes y enfermedades en el trabajo, no pueden ser anulados por completo, pero sí en gran parte de ellos, para lograr este fin, contamos con un medio muy importante, que es el de adoptar un método de seguridad para evitar y prevenir riesgos de trabajo. Creemos pues, que todas y cada una de las empresas deben - de poner en práctica alguno de estos métodos, sea cual fuere, y vigilar que su aplicación sea la correcta, para contribuir a lograr nuestro objetivo antes señalado.

Debemos comprender que una de las preocupaciones de - las empresas es el incremento de la productividad y que és ta no se logra sin una perfecta conciencia de lo que significa la integridad del trabajador y su capacidad de trabajo, sin embargo, a pesar de esto, creemos que la seguridad en los centros de trabajo, no debe ser una tarea exclusiva

sólo de los sectores interesados en la producción, la seguridad en el trabajo es, lo creemos firmemente, una tarea común de quienes están interesados en el desarrollo del país.

De tal manera podemos concluir que la seguridad en el desarrollo del trabajo, indiscutiblemente es un factor de productividad, siendo además un verdadero derecho individual y social del trabajador, según lo expresan las leyes principales que regulan las disposiciones jurídicas sobre los riesgos de trabajo y que son principalmente dos: la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social. Ahora bien, al violarse estas disposiciones, el trabajador cuenta con la opción de solicitar ayuda a la Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo, para que ésta la asesore y represente ante las autoridades necesarias para hacer valer sus derechos.

Contribuyamos pues, en la medida de nuestros esfuerzos y de nuestras posibilidades, a hacer efectiva esta actitud de previsión social, pues en última instancia prever es anticipar y anticipar es crear condiciones de seguridad y por lo tanto una mayor productividad y bienestar social.