



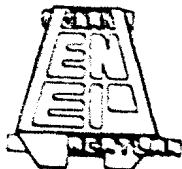
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ACATLÁN

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DERIVADAS DE LA  
ACTIVIDAD LABORAL SUS CONSECUENCIAS  
Y PREVENCIÓN

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A:  
ARTURO ZARAGOZA DECIGA



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

ACATLÁN, EDO. DE MÉXICO

1991



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 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.

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DERIVADAS DE LA ACTIVIDAD  
LABORAL SUS CONSECUENCIAS Y PREVENCIÓN.

INDICES: pág.

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

I.1	Sociedad Primitiva	3
I.2	Edad Media	6
I.3	Revolución Industrial	11
I.4	México	
I.4.1	Época Prehispánica	15
I.4.2	Época Colonial	18
I.4.3	Época Industrial	22
I.4.4	Época Actual	24

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES

II.1	Teorías a cerca del Riesgo de Trabajo	32
a)	Teorías Civilistas	34
b)	Teorías de Derecho Laboral	45

II.2.	Conceptos de Riesgo de Trabajo	
1)	A nivel Constitucional	58
2)	Ley Federal del Trabajo	66

### CAPITULO III

#### MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO.

III.1.	Comisiones Mixta de Seguridad e Higiéne.	88
III.1.1.	Conceptos	94
III.1.2.	Integración de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne	98
III.1.3	Funciones de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne	104
III.1.4	Registro de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne	113
III.2.	Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	116
III.2.1.	Conceptos	132
III.2.2.	Integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.	134
III.2.3.	Funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.	137
III.2.4.	Registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.	144

## CAPITULO IV

### MEDIOS JURIDICOS QUE DETERMINAN LOS RIESGOS DE TRABAJO

IV.1.	Prueba Pericial	150
a)	Elementos que Constituyen la Prueba Pericial	153
b)	El Objeto de la Prueba Pericial	155
c)	Ofrecimiento de las Prue bas en Términos Generales	160
IV.2.	Prueba Pericial Médica	175
a)	Ofrecimiento	176
b)	Desahogo	182

## I N T R O D U C C I O N

El presente estudio tiene como finalidad el análisis - de los conocimientos obtenidos durante nuestra formación co - mo profesionistas con respecto a los Accidentes y Enfermeda - des que se derivan de las relaciones Obrero-Patronales.

Es importante estudiar brevemente los Antecedentes His - toricos de los Accidentes y Enfermedades que han sucedido - a través del tiempo para obtener los motivos o las causas - por las cuales se originan los Accidentes de Trabajo, para que en determinado momento se pueda dar una solución ade-- cuada a dichos problemas.

A medida que la Industria va desarrollando, se han ge - nerado frecuentes accidentes que afectan tanto los intere - ses de los trabajadores como de los patrones, dañando la - economía nacional.

Pasaremos a analizar las principales teorías, que a través del tiempo han servido de base para una mejor aplicación de la justicia en el derecho laboral.

Entrando un poco más en materia, estudiaremos la formación, así como la constitución de las diversas comisiones que deben de existir en todas las empresas. Para prevenir los accidentes y enfermedades que se presentan en los centros de trabajo así como la obligación que existe hacia los patronos para permitir al trabajador la formación de dichas comisiones.

Por último tratemos la forma en que se desahoga en el procedimiento laboral, la prueba pericial médica ya que ésta es fundamental para que el juzgador le da la valoración adecuada al que el riesgo de trabajo.

## C A P I T U L O I

### ANTECEDENTES HISTORICOS

#### I. 1. SOCIEDAD PRIMITIVA

Desde los orígenes de la humanidad, la primera organización de la que se tiene conocimiento es la Sociedad Primitiva.

Para muchos de los analistas que se dedican a estudiar la Sociología, la han considerado como la etapa que le correspondió vivir al hombre, dentro de ésta Sociedad Primitiva, la principal actividad era: La caza y la pesca.

Para llevar a cabo estas actividades, el hombre primitivo se vió obligado a crear sus propios instrumentos de -- trabajo, tales como la piedra y el palo labrados toscamente, es aquí en donde hacen aparición los riesgos de trabajo, co



no consecuencia de las diferentes actividades a realizar, - porque es indudable que hasta ése momento únicamente estaba expuesto a los riesgos que le imponía la naturaleza.

Al inventar el arco y la flecha constituye una nueva - época para el desarrollo de las fuerzas productivas, puesto que con éste, aprende a cazar, lo que dá lugar al crecimiento de la ganadería y por consiguiente la domesticación de - animales.

Más adelante surge la Agricultura, misma que se mantiene a un bajo nivel durante mucho tiempo, en ésta el hombre primitivo empieza a usar las bestias como fuerza de tiro, - lo que hace más productivo el trabajo ya como agricultor, - lo cual le va a proporcionar una base firme para el progreso volviéndose sedentario. ( I ).

Dentro de esta Sociedad Primitiva no es posible consi-

derar que existiera una norma de trabajo, actualmente no se tiene información verbal o escrita que pudiera dar datos exactos o fidedignos de cual es la naturaleza o su origen.- Más sin embargo, podemos afirmar que todos aquellos que formaban parte de la misma, el beneficio que recibía cada uno de ellos se transformaba en beneficio para toda la sociedad. De la misma manera, si una persona de la Tribú era -- agredida, se consideraba agresión para toda la Tribú.

En consecuencia es de considerarse que en ésta época no existía un trabajo subordinado, ya que todos se encontraban dentro de la misma esfera laboral.

A través del tiempo dentro de la sociedad primitiva - empieza a aparecer un momento trascendental para la humanidad y es éste, en el que empieza el excedente de alimentos, que llega a posesión del más fuerte de la Tribú, es aquí en donde empieza a parecer una lucha de clases entre los más - fuertes y los más débiles, dando con esto consecuencia a --

que el más débil trabaje para él, más fuerte, creando clases entre poseedores y desposeídos, es decir creando trabajadores y patrones, con ésto el desposeído de la Tribú pasaba a ser lo que se le conoce como trabajador, pero bajo el señalamiento de esclavo.

El paso de la sociedad primitiva al esclavismo tiene - por base el crecimiento de las fuerzas productivas, el desarrollo de la división social del trabajo y del trueque.

En ésta época aprende el hombre a fundir el hierro, -- aparece el predominio de los instrumentos de metal, como el hacha que les permite talar los bosques para dedicar el terreno al campo de cultivo, y con ésto la creación del arado de reja de fierro lo que hace posible cultivar grandes extensiones de tierra.

La fabricación de instrumentos metálicos, por sus par-

particularidades, originó la aparición de los artesanos, cuyo trabajo fué adquiriendo un carácter más independiente. Es en ésta época cuando se produce la separación de los oficios de la agricultura y empieza a perfilarse históricamente una actividad social específica que poco a poco va adquiriendo características singulares, siendo una de éstas, los riesgos inherentes a cada actividad artesanal.

Se puede afirmar que la esclavitud fué la primera forma de explotación del hombre, ya que ha sucedido y existe en casi todos los Pueblos.

## I. 2 EDAD MEDIA

### Feudalismo.

El régimen feudal tiene distintas dimensiones en el -- tiempo y el espacio, en Europa Occidental existió desde la caída del Imperio Romano en el siglo V, hasta el siglo XVII en Inglaterra. En China éste régimen duró dos mil años.

Es en ésta época en que el señor feudal quién era el - propietario de las tierras las cuales las adquiría por medio de los Reyes a través de un contrato, obligándose a pagar una renta en usufructo a cambio de la fidelidad del vasallo y prestación personal, tenían en consecuencia personas que laboraban para él, pero sin que fueran considerados como trabajadores, pues dicha persona se le tomaba como un objeto, a tal grado que cuando el propietario de la finca cedía ésta en arrendamiento o usufructo, la misma finca pasaba a propiedad del otro acompañado de los trabajadores, - así como con toda la familia del trabajador.

Las relaciones de producción de la sociedad feudal tenían como base la propiedad privada del señor feudal sobre la tierra y la propiedad parcial sobre el campesino. Es decir; que el señor feudal tenía en explotación toda la población rural, así como la población urbana en las ciudades -- que era en donde vivían principalmente los artesanos y los mercaderes, ya que las ciudades se encontraban asentadas -- en tierra de ellos.

A pesar de todo lo que pasaba, es en ésta época en -- donde se alcanza el nivel más elevado de las fuerzas productivas respecto de la esclavitud, al elevarse las formas de cultivo de la tierra, progreso de la ganadería, ampliación y mejora de los prados y pastorales.

En la esfera de oficios aparecen nuevos instrumentos -- de trabajo, se perfeccionan los procedimientos para el tratamiento de materia prima y aparecen las especializaciones de los oficios. Nuevas industrias artesanales, como era la

creación de armas, cuchillos, cerrajería, zapatería, etc.,- así como el perfeccionamiento de la fundición de tratamientos del hierro, se inician los altos hornos, con estos cambios aparecen los riesgos inherentes a cada actividad. ( 2 ).

### I. 3 REVOLUCION INDUSTRIAL.

Después de tanto tiempo de haber sido considerados como objetos los trabajadores subordinados al señor feudal en frentan una lucha para liberarse del mismo y poderse contratar con otra persona. Esta lucha a través del tiempo tuvo sus frutos y pasaron a dejar de ser esclavos sin embargo. - el avance de la industria los fué eglutinando primero en -- forma individual, después en forma familiar pués los padres e hijos que vivían en las zonas rurales pasan a formar parte de la industria en un mismo nivel contractual, pués todos contaban con la misma jornada agotadora, expuestos a -- los riesgos y demás consecuencias.

Todas las conquistas científicas del siglo XVII, se reflejaron principalmente en los inventos en Inglaterra, en - donde los científicos estuvieron en contacto con los hom- - bres de industria.

Con la creación de las primeras industrias, significó



para la clase trabajadora más que una ayuda para el desarrollo de sus actividades, una situación cruel y trágica, puesto que los trabajadores se tuvieron que concentrar en ciudades donde existieran fábricas. Frecuentemente las mujeres - e hijos de los trabajadores laboraban con ellos en condiciones de trabajo pésimas, debiendo trabajar en talleres oscuros y contaminados por el polvo, gases y vapores que despedían los procesos de elaboración.

El horario y bajo salario que recibían, eran fijados - por el patrón, que solo pensaba en propio provecho. La duración de la jornada podía ser hasta de 16 horas diarias, del alba hasta el anochecer. Los contratos eran determinados -- por el patrón, según la necesidad del negocio y en las industrias en donde se ensayaban métodos de producción o se - construían máquinas nuevas.

Los ingenieros metalúrgicos o los diseñadores eran contratados por 25 años o por toda la vida a fin de que no pudieran revelar los secretos de la empresa a otros que compe

tían con ella.

Los trabajadores de las minas, tanto hombres como mujeres, se arrastraban por los tuneles de las minas, unidas a los cerros como bestias de carga y los niños realizaban labores en jornadas iguales a los adultos, aprovechando de su estatura para recoger los minerales que caían bajo las góndolas, consecuencia de ésto los accidentes de trabajo así como las enfermedades aparecían con mayor frecuencia y no se les daba una mayor perspectiva de vida a las personas de 30 años.

Es en ésta época en donde se empieza a dislumbrar el surgimiento de las normas laborales en protección de los obreros, primero como regulador de las relaciones obrero-patronales, para después buscar la protección integral de los hombres que pertenecían a algún sector.

Al mecanizarse la producción durante la revolución industrial, tuvo lugar un aumento en el número de accidentes de trabajo. Durante la segunda mitad del siglo XIX, se inició la protección de los trabajadores desde el punto de vista legal, así como la inversión empresarial orientada hacia la previsión social, para modificar las condiciones de trabajo al implantarse los primeros sistemas de seguridad industrial y disminuir los costos de producción al elevarse la productividad del factor mano de obra en los países desarrollados de la época. ( 3 ).

I. 4 MEXICO

I. 4. 1 Epoca Prehispánica.

En la forma en que se encontraba organizada la sociedad Azteca hasta antes de la conquista, existía un grado de desarrollo de las fuerzas productivas. Las labores propias de la sociedad Azteca se relacionaban con; la alfarería, - los tejidos, la fundición, el labrado de oro, plata, cobre, plomo estaño, producción de cobre, etc., sin dejar de tomar en cuenta la agricultura y los servicios que se prestaban en el mercado que tanto admiraron los conquistadores - Españoles. que fué el mercado de Tlaltelolco.

Los instrumentos de trabajo principalmente utilizados eran; la piedra pulida, punzones, agujas, puntas de lanza y hachas de cobre, aún cuando en ésta época no existía -- una adecuada relación de trabajo, sí habían algunas normas, que no obstante, no encontrarse escritas si se pueden observar varias formas reguladoras, tal es el caso - de la libertad que tenían de trabajo y de la libre contra

tación.

El trabajo forzoso también existió en esa época, que era una forma de prestación de servicios a que estaban obligados los ciervos, los tamenos y esclavos de los pueblos -- conquistados que generalmente se les dedicaban a los sacrificios humanos.

Los ciervos eran los trabajadores del campo y los tamenos les correspondía la última escala de la organización Azteca, en virtud de la ausencia de animales de tiro, realizando los transportes de personas o cosas.

En general podemos decir que la cooperación de los miembros en la sociedad Azteca y la ayuda mutua fué el principal medio de producción.

Desgraciadamente, sobre ésta época se tienen escasos -  
datos respecto de los riesgos a que estaban expuestos y a -  
las enfermedades, ya que los pocos datos que se tienen han  
sido deformados a través del tiempo.

I. 4. 2. Epoca Colonial

Es en ésta época colonial en la cual empiezan a surgir las medidas preventivas de los riesgos de trabajo. Durante la misma existió una organización corporativa como en Europa y la legislación vigente de ésa fueron las Leyes de India, cuya preocupación no fué otra sino la de elevar el nivel del indigena, ya que la fuerza de trabajo la constituyeron los Indios, más adelante la mano de obra fué recluída a los mestizos y a los esclavos negros traídos de Africa.

También aparecen una serie de formas de esclavitud, tales como la Encomienda, que es la facultad que el Rey otorga a los conquistadores encomenderos encargados de cuidar, vigilar y controlar el trabajo de los indios utilizados como peones de las minas o como bestias de carga.

Otra forma de esclavitud era el repartimiento forzoso de los indios para trabajar en diversas labores, agrícolas, mineras, construcción y transporte.

Este repartimiento forzoso, se convirtió en un régimen carcelario, ya que en la mayor parte de las haciendas sino es que en todas, se permitían cárceles simuladas con el nombre de LAPISQUERA ( choza en la que encerraban a los indios para que prestaran su trabajo, ya que si se les dejaba libres, se dispersaban hacia sus casas y pueblos ). Aunadas - a éstas formas de esclavitud aparecieron el peonaje, tequio y los tributos.

Consecuencia de las anteriores formas de explotación - fueron más frecuentes los accidentes y enfermedades, ocasionando con ésto, prácticamente la extinción del aborigen Azteca.

La Legislación de indias consignó medidas para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, prohibiendo que los indios pertenecientes a climas fríos fuesen llevados a trabajar a zonas cálidas; que los menores de 18 - años acarrearán mercancías; se obligaba a los patrones de -



la coca y el añil a tener médicos cirujanos bajo sueldo, para atender a los accidentados y enfermos. Previeron la asistencia y curación, encargando a nuestras justicias el buen cuidado y atención de los Indios enfermos que adolescieran de ocupación en las labores, de forma que tuvieran el socorro de medicinas necesarias, atendiendolos con mucha vigilancia. ( 4 ).

Dentro de éstas Leyes de Indias, también se consignaron medidas reparativas como; encargar a todas las justicias el buen cuidado y curación de todos los enfermos que tuvieran problemas en la ocupación de sus labores.

Esto era igualmente para el servidor doméstico y comprendía la obligación de costear los gastos en caso de que el aborígen falleciera.

La observancia de éstas disposiciones, no llegan apli-

carse, basta con leer una serie de antecedentes de la forma de vida y trabajo que existía a principios del XIX, en los obrajes antes de la lucha de Independencia y posterior al régimen colonial, es en la Revolución Mexicana de 1910, que culmina con la Constitución de 1917, cuando vuelvan -- aparecer medidas de ésta índole.

1. 4. 3. Epoca Independiente.

En ésta época independiente hubo una serie de destellos, que no llegaron a culminarse, quedando intocable el problema de la condición de vida y de trabajo de la Sociedad, pues tan es así que ni en los sentimientos de la Nación expuestos por el General José María Morelos y Pabón, toca el punto del trabajo en sociedad, únicamente analiza el jornal de pobre.

En la Constitución de 1824, se analiza lo relacionado a sublimes objetivos para crear un Gobierno firme y liberal sin que sea peligroso, el cual hace reinar la igualdad ante la ley.

En 1856, aparece un estatuto orgánico provisional emitido por Ignacio Comonfort, cuya legislación es de carácter puramente civil.

Es hasta 1854, cuando Ignacio Ramírez " El Nigroman--

te " quién reclama el congreso constituyente de 1856-1857 - la expedición de Leyes Protectoras de trabajo y del trabajador, sin que llegase a culminar dicha petición.

Dentro del ambiente constituyente de 1856-1857, en el que intervinieron ilustres diputados como Ponciano Arriaga, Mariano Yañez, León Gúzman, el mismo Ignacio Ramfres " El - Nigromante ", fué propicio para el nacimiento del Derecho - de los Trabajadores, sin embargo en dicho congreso, se confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo.

I. 4. 4. Epoca Actual.

Anteriormente se mencionó que al mecanizarse la producción durante la Revolución Industrial, se incrementó el número de accidentes de trabajo y como consecuencia de éstos, un aumento significativo en los costos sociales de los riesgos de trabajo.

No obstante, con éste incremento en los accidentes de trabajo y costos sociales de riesgos del mismo, nuestro país carecía en el siglo pasado de protección legal para los trabajadores, debiendo fundamentalmente entre otros factores, a la abundante oferta a la mano de obra, la incipiente organización de los trabajadores, el predominio de trabajo poco especializado, la deficiente capacitación de los recursos humanos y la escasa intervención y protección de los riesgos de trabajo por parte de las autoridades, dado que el marco legal se basaba en un liberalismo económico tradicional y por lo tanto establecía el sistema de libre contratación.

En efecto, la protección de los riesgos de trabajo en nuestro país se inicia a principios de este siglo, con el programa y manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en San Luis Missouri el 10. de julio de 1906, por los hermanos Flores - Magón, Juan Sarabia, Librado Rivera y otros, que señalaban en su artículo 25 la obligación de los dueños de las minas, fábricas y talleres a mantener los higiénicos y seguros, y el artículo 27, a indemnizar por accidente de trabajo. ( 5 ).

Antes de la Obligación que se les imponía a los dueños de las minas y canteras en el Programa Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano a que hace mención el párrafo anterior existieron de las más importantes.

Ley de José Vicente Villada.

El 20 de febrero de 1904, José Vicente Villada, Gobernador del Estado de México, presentó a las Comisiones Unidas de Legislación y Justicias, un dictámen sobre adiciones al artículo 1787 del Código Civil, sobre accidentes y enfermedades de trabajo.

En síntesis éstas adiciones se referían a que, cuando el trabajador sufriera algún accidente que le causara la muerte, alguna lesión o enfermedad que le causara la misma o que le impidiera trabajar, la empresa estaba obligada a pagar los gastos que originaran las enfermedades o la inhumación en su caso, dando además a la familia que dependiera del fallecido, un importe por 15 días de salario o sueldo que devengara el trabajador, siempre y cuando el accidente sobreviniera dentro o con motivo del trabajo.

Este decreto también obligó a los trabajadores a que se atendieran dentro de los hospitales de los patrones y si el patrón no tuviera hospital, estaba obligado a sufragar -

los gastos del mismo por un lapso de 3 meses obligatorios.

La obligación patronal de pagar indemnización, salario y atención médica, concluía cuando el trabajador quedaba in capacitado total o parcialmente. Existían excluyentes de -- responsabilidad Patronal, cuando el trabajador no observaba conducta honrada, no cumpliera con sus obligaciones o tuvie ra algún vicio.



Ley de Bernardo Reyes.

Esta ley se expidió el 9 de noviembre de 1906, señalando la responsabilidad civil de los propietarios de empresas -- donde se utilizará una fuerza distinta de la del hombre, e incluía a las empresas de minas, Canteras y de la Construcción, funciones, carga, descarga, transporte y otras, cuando en ellas ocurrieron accidentes a sus empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o con motivo de ésta, -- salvo en los casos fortuitos o de fuerza mayor, negligencia inexcusable de la víctima, o que lo produjera intencionalmente el trabajador. ( 6 ).

La promulgación de leyes sobre accidentes de trabajo, abarcan un período de 12 años desde la primera en 1904, -- hasta la última en 1916. Unas de promulgación antes de la Revolución y otras en el transcurso de la misma.

Consecuencia de todo este movimiento Legislativo en el país, durante el principio del siglo, redituó sus frutos, lográndose con ésto que el trabajo se convirtiera en

una garantía social consagrada en la Carta Magna, sentando las bases para exigir responsabilidades a las empresas en donde ocurriera algún infortunio de trabajo.

Es así, como los Constituyentes integraron a las fracciones XIV y XV del artículo 123 el fundamento constitucional, en lo que corresponde a riesgos y accidentes y enfermedades que se derivan de la actividad laboral incluyendo en dichas fracciones, no solamente, las prestaciones a que tiene derecho el trabajador accidentado, sino también el ordenamiento para prevenir los riesgos de trabajo.

Fracción XIV.- Los Empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de --

acuerdo a lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

Fracción XV.- El patrón estará obligado a observar, en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos, materiales de trabajo y así organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

BIBLIOGRAFICAS

- ( 1 ) Castañedo K. Alejandro. \* Accidentes por Impericia \*.  
Revista del Trabajo S.T.P.S., Tomo IV, No. 150, Pág.  
180.
- ( 2 ) Castañedo K. Alejandro. Ob. Cit. Pág. 180.
- ( 3 ) Revista Mexicana del Trabajo, Séptima Época, Tomo I  
No. 1-4 1971. Pág. 90
- ( 4 ) Cabanellas, Guillermo. \* Derecho de los Riesgos de --  
Trabajo \*. Editorial Bibliografica Omeba, Buenos Ai--  
res Argentina, 1968. Pág. 25
- ( 5 ) Trueta Urbina, Alberto. \* Nuevo Derecho del Trabajo \*  
Editorial Porrúa, México 1972. Pág. 3 y 4
- ( 6 ) J. Kaye, Dionicio. \* los Riesgos de Trabajo \*  
Editorial Trillas, México 1965. Pág. 25

## CAPITULO II

### CONCEPTOS GENERALES.

#### II. 1. TEORIAS A CERCA DEL RIESGO DE TRABAJO.

En realidad no existe un concepto eterno e inmutable de Riesgo de Trabajo, este es un concepto que ha evolucionado Históricamente conforme han venido cambiando las teorías a cerca del riesgo en que, cada concepto del mismo se inspira en una visión panorámica de estas teorías, que evidencia la evolución doctrinal y las dificultades Teóricas-Jurídicas para determinar la responsabilidad en caso de -- riesgo, para más tarde plasmarse en un concepto Legal. Cada Teoría del riesgo ya precedido ha determinado concepto de riesgo, por esta razón para el establecimiento de un -- concepto analizaremos aunque someramente las distintas teorías acerca de riesgo, que nos permita comprender en cuál teoría de ellas, se inspira el concepto Legal de Riesgo, establecido para el Legislador Mexicano.

Las teorías que se han expuesto acerca de los riesgos de trabajo toman como base, como se mencionó anteriormente, la responsabilidad derivada de los riesgos, éstas aparecieron en Francia y tomaron como base la Legislación Civil, - así, encontramos las teorías de la Cúlpa, de la Responsabilidad Contractual, del Caso Fortuito y de la Responsabilidad Objetiva.

Al aparecer en Francia la Ley sobre Accidentes de Trabajo de 1939, surgen nuevas teorías que se apartan del Derecho Civil y entran en el Dominio del Naciente Derecho -- del Trabajo, apareciendo así las teorías del Riesgo Profesional, del Riesgo de Autoridad del Riesgo de Empresa y -- del Riesgo Social.

Esta evolución teórica al igual que la Legal lleva un siglo, y su fin último es amplio, garantizar a los trabajadores con el Seguro Social Integral, una protección no sólo contra los riesgos, sino contra las contingencias deri-

vadas de la condición social del trabajador.

Siguiendo los estudios que al respecto han analizado el maestro CABANELLAS, analizó estas teorías; ( 7 )

a) TEORIAS CIVILISTAS.

I.- Teoría de la Cúlpa:

Resulta ser la idea de cúlpa, la que hace aparecer la primera teoría que se elabora en la materia encuadrada dentro del Derecho Civil y basándose al efecto, en la Responsabilidad Objetiva por la cual quien por cúlpa o Dolo, causa daño a otro, queda obligado a la reparación de las consecuencias. Esta Tesis fué seguida por nuestro Código Civil de 1970 en sus artículos 1575, 1592 y 1596.

La culpa es la única fuente de responsabilidad extracontractual, que reguló el Derecho Romano ( Ley de Aquilla ) y se funda en que la pura infracción a la Ley resulta suficiente para justificar la responsabilidad, no sólo por hechos positivos, sino también por omisiones.

Según esta teoría el trabajador tenía derecho a exigir una indemnización por parte del patrono en caso de accidente de trabajo, siempre que lograra comprobar la culpa del empresario.

Para que la acción intentada por el trabajador procediera, era requisito SINE QUA NON, en acreditar la relación de casualidad, entre el daño por el recibido y la culpa imputada al patrón.



a.- CRITICAS A ESTA TEORIA.

Esta teoría está alejada de la realidad por diversas razones; la primera de ellas es el basarse en el derecho de Propiedad, pues es absurdo tomar como base Instituciones Jurídicas protectoras de los bienes, cuando lo que se trata de proteger es la vida y la salud del ser humano. La segunda, es que resulta ineficaz para resolver el problema de -- los riesgos, puesto que resulta imposible acreditar la culpa del patrón, puesto que una gran, mayoría de los accidentes de trabajo son resultado del caso Fortuito o de la Fuerza Mayor.

2.- TEORIA DE LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL.

Se funda en una modificación de la amplitud en el contrato de trabajo impone entre sus obligaciones al patrón la de velar por la seguridad de sus obreros y por lo tanto la

la de restituirlos sanos y salvos. Todo accidente de trabajo hace pesar sobre el patrón la presunción de culpa, la cual - no deriva de la culpa del empresario, sino del propio contrato de trabajo, que le impone como obligación esencial, la - de devolver al trabajador una vez que haya cumplido sus ta--reas, en la misma forma en que la empresa lo recibió.

En consecuencia se invierte así la carga de la prueba - y deja subsistente el arbitrio Judicial para fijar la indemnización dentro del procedimiento ordinario Civil.

Con el Principio de Inversión de la carga de la prueba de esta teoría, se destruye la tesis de que quien afirma una pretensión en su demanda, debe probar los hechos que le sirven de fundamento y constituye al patrón en dador de la seguridad.

a.- CRITICA A ESTA TEORIA.

La Legislación Francesa se negó adoptar esta teoría, - por negarse a considerar al obrero una cosa inanimada y con sideró la denominación de la misma incorrecta, ya que si -- existiera responsabilidad, ésta sería legal y no contrac- - tual, así lo afirma entre otros autores PLANIOL.

Por otra parte esta teoría carece de fundamento Legal y real alguno, pues en el contrato de trabajo, las partes - nunca convienen en que el patrón se constituya en deudor de la seguridad.

Por último el hecho de que los riesgos de trabajo sean indemnizables, tiene su causa y fundamento en la Ley y no - en un pacto, las disposiciones legales sobre la materia son irrenunciables.

### 3.- TEORIA DEL CASO FORTUITO.

Esta teoría al igual que las anteriores, antecede a la teoría del riesgo profesional, y buscan encontrar la responsabilidad patronal cuando exista un accidente, aún y a pesar de que no se le impute culpa alguna.

Esta teoría se basa en la consideración de que quién obtiene una utilidad de una cosa o persona, es justo que asuma los riesgos originados por el empleo o uso de esa cosa o persona, de esta manera la obligación del patrón de indemnizar al obrero, va a nacer no sólo en aquellos casos en que hubiere incurrido en culpa, sino cuando el accidente se hubiere producido por caso fortuito o inclusive por culpa del obrero.

La distinción de caso fortuito y fuerza mayor que hace esta teoría, al igual que la Ley de Accidentes de Traba-

jo de 1898, resulta importante para fincar la responsabilidad patronal.

**FUERZA MAYOR:** Es cuando existe una causa exterior, independiente y ajena a la empresa.

**CASO PORTUITO:** Configura un acontecimiento que escapa a la presición humana o es inevitable aún siendo Previsión, con origen en el funcionamiento mismo de la explotación, considerándose así como culpa objetiva, culpa no imputable al empresario sino a la industria misma.

Para algunos autores entre ellos BONNECASE, esta distinción no tiene aplicación práctica alguna y por tanto resulta inoperante porque ambas producen la misma consecuencia: En este caso sería ( La Liberación de Deudor ).

a.- CRITICAS A ESTA TEORIA.

Esta teoría resulta acertada en parte, ya que los accidentes por caso fortuito, producidos con motivo del trabajo son indemnizables ya que son consecuencia del riesgo objetivo producido por la existencia de la empresa, pero sin embargo, hace indemnizables los accidentes producidos por culpa del trabajador y ocasiona que todos sean indemnizables.

4.- TEORIA DE LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA.

Esta teoría constituye al antecedente inmediato para que el derecho de trabajo absorba en su legislación el problema de los riesgos profesionales o logre la humanización de su regulación.

Tiene su origen y fundamento en los artículos 1384 y -

1386 del Código Civil Francés.

Esta teoría parte del supuesto de que el daño causado por un objeto debe ser soportado por su Propietario, es decir, aquel que se beneficia con ese objeto.

La responsabilidad deja de tener su fundamento en la culpa del que obra o posee, ésto es en la responsabilidad subjetiva, para esta teoría la culpa le es indiferente. Basta acreditar la Producción del Daño, y establecer un binóculo de casualidad entre el hecho de trabajo y ese daño, para proclamar la responsabilidad del dueño de la cosa o patrón por el daño causado, y éste responde por el sólo hecho de ser responsable de la cosa. No es necesario imputarle, negligencia, falta de cuidado de la cosa dañina.

La teoría de la culpa es propia del Derecho Individual, la teoría objetiva es por el contrario propia del derecho -

de trabajo que considera al hombre parte de una colectividad.

Esta teoría pese a su carácter eminentemente civilista, pasó al Derecho del Trabajo intacta y así en México a partir de la Constitución de 1917 en su artículo 123 apartado "A" fracción XIV. plasmó la idea de una responsabilidad sin culpa de los patrones, respecto de los accidentes de trabajo, así determinó:

"Los empresarios, serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten".

Inspirados en estas teorías el Código Civil de 1932 -- adoptó la teoría en su artículo 1913:



"Cuando una persona hace uso de mecanismos, instrumentos, aparatos o sustancias peligrosas... está obligado a responder del daño que cause aunque obre ilícitamente...

a.- CRITICA A ESTA TEORIA.

Un año antes de que entrase en vigor este código, la Ley Federal del Trabajo, del 18 de agosto de 1931, estableció la responsabilidad objetiva en su artículo 291.

Esta teoría aunque resultó del todo novedosa y útil para fincar la responsabilidad Patronal, se critica en el sentido de que no resuelve conflictos de derecho, sino patrimonios, eliminando a la persona humana, asimila a la persona humana con las cosas, con el patrimonio que llega a sufrir un daño y sin ver más allá, simplemente señala la obligación de reparar el daño como se hace con las cosas.

Comenta el autor DIONICIO J. KAYE ( 8 ) Resulta difícil trazar el valor para la reparación del daño sufrido por una persona, sin embargo las Leyes de Trabajo han intentado hacerlo en forma más satisfactoria, lo que no le fué en el ambito del Derecho Civil, por lo que las personas que sufrían un riesgo eran resarsidas en forma suficiente.

b): TEORIA DEL DERECHO LABORAL.

1.- TEORIA DEL RIESGO PROFESIONAL.

Esta teoría constituye la incorporación a derecho de trabajo de la idea del riesgo objetivo. Tuvo en Francia su pleno desarrollo mismo que culmina con la Ley Sobre Accidentes de Trabajo de 1898 ya que después triunfó la idea de -- PLANIOL: la de riesgo Profesional.

La producción de bienes y servicios supone la combinación de la acción de los trabajadores y de las máquinas, ésto expone al trabajador a un riesgo Objetivo consistente en el hecho de la existencia misma de una Empresa al utilizar mecanismos que exponen a peligros, perjuicios y accidentes a los sujetos que los operan, y haciendo abstracción de la culpa, es lógico que dichos riesgos deban ser superitados - por aquel en cuyo interés funciona el organismo por el creado.

La teoría del riesgo profesional no se mantuvo estanca, fueron muchos los progresos que obtuvo, producto de las críticas que le fueron formuladas sobre el hecho de que según las teorías civilistas, la indemnización por riesgos -- eran proporcional al daño causado; según la teoría del riesgo profesional no se concede sino una compensación económica que no representa el pago total del daño sufrido, pero - constituya una garantía fija e igual para todos los accidentes del mismo género y no se deja al arbitreo de la Autoridad Judicial, ya que ha sido fijada de antemano.

La teoría Objetiva del riesgo profesional al ser acogida por la mayoría de las legislaciones en el mundo, entre ellas la Ley Federal del Trabajo de 1931 en nuestro país - hizo que en las mismas se estableciera, que todos los accidentes ocurridos con motivo y en acción del trabajo darán derecho a una reparación no integral sino parcial, cuya cuantía será fijada con antelación, según la tarifa proporcional al salario como elemento esencial del contrato o relación de trabajo y al daño sufrido suprimiendo el difícil cálculo para el Juzgador, de los daños y perjuicios que han sido reclamados por el trabajador que sufrió el riesgo.

La aplicación de esta teoría conduce a un tipo de Seguro Social obligatorio, creándose el Instituto Mexicano del Seguro Social en el año de 1943.

a.- CRITICAS A ESTA TEORIA.

Podemos concluir que los postulados de esta teoría son novedosas, sin embargo bajo el imperio de la corriente del derecho social cabe pensar que con esta Teoría, si bien la Empresa es responsable de los riesgos que sufran los trabajadores con motivo y en ocasión del trabajo, razón por la cual adopta la denominación de riesgo profesional, el patrón y la empresa no sólo no resiente ningún perjuicio, ya que si se considera un costo el pago de una indemnización, quién en última instancia lo soportará es el consumidor, -- por lo que al no pagar las consecuencias de los riesgos el patrón no le preocupa si estos acontecen o no, en consecuencia va deshumanizandose y perdiendo toda preocupación -- por prevenir en forma más estricta el acontecimiento de -- riesgos.

Otra de las críticas formuladas es que tiende a fincar una responsabilidad general a quien en casos, representan--

riesgos específicos que no se contemplan.

## 2.- TEORIA DEL RIESGO DE AUTORIDAD.

Esta teoría fué sustentada, por el maestro de Universidad de París ANDRES ROVAST es producto de la evolución de la Ley francesa de 1848, implicó como consecuencia el abandono.

Con lo anterior se trata de cubrir daños no cubiertos por los riesgos específicos, pero hay que reconocer que se inspiran en principios de solidaridad propios del dominio de la Previsión Social y no del Derecho de Trabajo, ya -- que la primera va a los sujetos desde el punto de vista -- colectivos y en tanto que el derecho laboral los contempla principalmente en la esfera Industrial.

### 3.- TEORIA DEL RIESGO DE EMPRESA.

Ha sido esbosada considerándola dentro de la modalidad del Derecho Social; va produciéndose una desaparición de la responsabilidad del individuo como ser aislada para darle paso a un riesgo que va a recaer sobre la comunidad del trabajo propiamente dicha: la Empresa, independientemente de la persona de su titular.

A esta teoría se le ha llamado también RIESGO GENERALIZADO, pues con ella se llega a la aplicación del principio de que toda eventualidad que tenga por causa o con causa el trabajo, siempre que ocasione perjuicios o lesiones al trabajador debe responder la Empresa.

El trabajo implica un riesgo, que cabe denominar Riesgo de Trabajo y que supone para el trabajador un doble daño: Económico y Corporal, por lo que es justo dentro de la economía capitalista, donde el trabajador suministra energía corporal y el patrón el financiamiento, el daño se repara dentro de esta misma distribución. El trabajador pade

cerá su daño corporal y el patrón soportará el daño económico que involucra: " Esta es la Base de Justicia Social - de la responsabilidad por accidentes de trabajo, la Justicia Social ha sido propulsora en la Reforma Social debe -- servirle de fuente de justificación Científica y el sello de la Justicia Social se manifiesta en el carácter Transaccional de la indemnización " ( 9 )

a).- CRITICAS A ESTA TEORIA.

Esta teoría constituye una etapa de transición entre la idea del riesgo profesional y el riesgo profesional, esta última va a tomar la idea de responsabilidad de empresa para solidarizar a las mismas y concluir en la creación de un seguro social obligatorio, siendo sustituida la teoría de la responsabilidad objetiva por la del seguro social en la práctica, ésto hace que el riesgo y su reparación penetren en un margen más amplio de una obligación de previsión social que no sólo corresponde al patrón, sino a



toda la colectividad y en cuyo sostenimiento deben de concurrir: trabajador, patrón y estado.

Esta teoría es derivación de la del riesgo profesional, pero amplía el sentido de aquélla, es sencilla y se funda claramente en la solidaridad social sin ir más lejos que el hecho de obligar a las empresas como personas jurídicas colectivas y soportar los daños sufridos por sus trabajadores mediante el seguro.

#### 4.- TEORIA DEL RIESGO SOCIAL.

Sostiene esta teoría que el riesgo de accidentes de trabajo es uno de los muchos que resan sobre el trabajador, en razón del estado de indefensión social en que se encuentran derivado del mundo laboral concedido íntegramente, -- por tanto, las consecuencias del INFORTUNIO deben recaer -- sobre el mundo industrial y aún social y no sobre una em--

presa determinada.

De ese modo, la institución del accidente deja de ser institución de responsabilidad y se convierte en institución de garantía al orden de la previsión, como sistema autónomo y como entidad fraccionada y distribuida según las consecuencias del accidente en los seguros sociales.

Esta tesis es recogida por la legislación liberal Mexicana según se desprende de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social vigentes.

Con esta teoría tasitamente se admite de la responsabilidad patronal y además se establece una forma menos gr bosa que la señalada por la teoría del riesgo profesional de cumplir de la responsabilidad; la implantación de los sistemas de seguros sociales ya no se obliga indevidamente

al patrón o a la empresa a soportar los riesgos, sino a la colectividad, la que debe asumir a su cargo esta responsabilidad.

a.- CRITICAS A ESTA TEORIA.

Constituye una evolución de la teoría del riesgo profesional y tiene por derivación excluir de la responsabilidad mediante el seguro de la empresa al patrón.

Con esta teoría se apresia que la responsabilidad por riesgos profesioanles va adquiriendo caracteres de generalización, cuyo desarrollo y extensión no parecen detenerse en el derecho del trabajo, sino que actualmente se perfilan en la previsión social lo tendrá o lo tiene ya su --hambito de validéz en la seguridad social.

### CONSIDERACIONES COMUNES RESPECTO DE ESTAS TEORIAS.

De manera aislada e individual hemos analizado las -- principales teorías que han tratado de resolver el problema de la determinación de la responsabilidad en casos de riesgos de trabajo, preocupación que ha existido desde que el trabajo surgió.

El punto común a estas teorías tanto las derivadas -- del derecho laboral, como del derecho civil, tratan de encontrar al responsable de accidentes y enfermedades sufridas por los trabajadores en el desempeño de su labor y todas las teorías, con diversos matices fijan la responsabilidad al patrón y otras a las industrias etc. . .

Un punto en el que todas las teorías difieren, es en el de las razones por las que debe recaer las responsabilidades así aparece la culpa del patrón, la responsabilidad

derivada del acuerdo de voluntades para el desempeño del -  
trabajo, las causas ajenas e inevitables de una empresa, y  
las causas objetivas; todas estas ideas contemplan al hom-  
bre como ente individual y lo asimila a las cosas que por  
un riesgo sufren un perjuicio que debe ser resarcido, den--  
tro de una perspectiva social se finco la responsabilidad  
bajo la idea de que los riesgos se sufren con motivo o en  
ocasión del trabajo o por la autoridad del patrón por su -  
dirección, subordinación y por último por el hecho de per-  
tenecer a una empresa o por ser miembros de la sociedad. -  
Más allá de las diferencias profundas de estas teorías in-  
dudablemente el patrón es el responsable de los accidentes  
y enfermedades que sufren los trabajadores a su servicio,  
pero debemos considerar que el patrón en este caso y si -  
guiendo la idea de la teoría del riesgo de empresa, es la  
empresa misma como ente Jurídico colectivo ya que es la --  
que se beneficia directamente con los servicios del traba-  
jador y así como debe responder el capital que se utiliza  
para la explotación por razones de justicia, debe respon--  
der al que ha sufrido el infortunio su capacidad de traba-  
jo y de ingreso, en ésto radica su responsabilidad.

En realidad son varias las causas que fincan esta responsabilidad y no una como pretenden hacer notar estas teorías. Indebidamente existe un riesgo objetivo consistente en el hecho de la existencia misma de una empresa que utiliza en su beneficio mecanismos que ponen en peligro la vida y la salud del sujeto que los opera.

Por otra parte la existencia de una relación de trabajo implica para el patrón y para el trabajador una autoridad que origina la dirección del patrón correlativo a la subordinación del trabajador y por último el hecho de que los infortunios se presentan en el hecho y con ocasión del trabajo, son elementos que permiten en un momento dado, excluir al patrón de toda responsabilidad ya que puede darse el caso de que los trabajadores se ocasionen de mutuo propio el infortunio a fin de ser indemnizados.

II. 2.- CONCEPTO DE RIESGO DE TRABAJO.

I.- A NIVEL CONSTITUCIONAL.

La fracción XIV, del apartado "A" del artículo 123 --  
Constitucionales en los conducentes dice:

FRACCION XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de más enfermedades profesionales de los trabajadores sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten. . .

Aunque de la transcripción anterior no se deriva un --  
concepto de riesgo de trabajo, lo importante es que se encuentra fundada en la teoría del riesgo profesional, ya --  
que únicamente señala al patrón como responsable y es re--  
quisito que los accidentes o enfermedades profesionales --  
que sufran con motivo o en ejercicio de la profesión o tra--  
bajo que se ejecuta.

Dado el contenido social de la Constitución y tomando en consideración la teoría del riesgo social establecido en la Fracción XXIX del artículo 123, apartado "A" y que establece lo siguiente:

" Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá los Seguros de Invalidez, de Vejez, de Vida, de Cesación Involuntaria de Trabajo, de Enfermedades y Accidentes, de Servicios de Guardería y de cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares ".

Así mismo la Fracción XI del apartado B del artículo 123 de la Constitución garantiza y organiza la seguridad social de los trabajadores al servicio del estado.



## II.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

La Ley Federal del Trabajo, en vigor a partir del 10 de mayo de 1970 adopta la teoría del riesgo de empresa, -- que como ya se ha señalado, consiste en que la empresa debe de cubrir a los trabajadores a su servicio los riesgos que éstos sufran dentro de la misma, en consecuencia dicha ley ha abandonado la teoría del riesgo profesional -- que sustentó la Ley Federal del Trabajo de agosto de 1913 vigente hasta el 30 de abril de 1970.

Al fundarse la Ley en la teoría del riesgo de empresa, provocó notables cambios e inovaciones en la materia, la exposición de motivos de la Ley de Mayo de 1970 señala que la primera consecuencia consiste en el cambio de terminología que analizaremos más adelante.

Otra consecuencia derivada de la adopción de la teoría del riesgo de Empresa se tradujo en las conocidas causas excluyentes de responsabilidad, surpimiendo lo que establece la Ley de 1931 en su artículo 316 al señalar como

tal, a la fuerza extraña al trabajo, pues esto suscitaba--  
controversias, así mismo permitió el aumento de las indem-  
nizaciones en un 25% sobre la valuación ordinaria, porque  
la idea de riesgo de Empresa, pone a cargo de la Empresa -  
los riesgos que sufren los trabajadores cuando están bajo  
la autoridad del patrón, quién con base en ésta teoría es  
responsable no sólo por los riesgos originados con motivo  
de las actividades de la empresa, sino además por su falta  
inexcusable.

Es de destacarse que en esta materia, la Ley que se -  
analiza, tanto en lo posible de adaptarse a la Ley del Se-  
guro Social, misma que se inspiró en la Teoría del Riesgo  
Social. Seguramente la Ley Federal del Trabajo, regulará -  
la materia que nos ocupa hasta que el Seguro Social se ex-  
tienda a todos los mexicanos, con lo cuál las normas conte-  
nidas en esta Ley quedarán prácticamente derogadas y serán  
contempladas en la Legislación de Seguridad Social, esto -  
con el fin de hacer prevalecer una idea que nos permita con-  
templar el problema como lo es, un todo armonico, por otra

parte, la idea del Seguro obligatorio es acertada, ya que al ser éste creado para la colectividad, permite analizar en un sistema de regulación uniforme los riesgos profesionales y sociales a que está expuesta la colectividad.

a.- PROBLEMATICA DE LA DEFINICION DE RIESGO PROFESIONALES.

El primer término separaremos el término RIESGOS para analizarlo mejor:

¿QUE ES UN RIESGO? El maestro Soberanes lo define así:

**RIESGO:** Se dice del peligro o contingencia de que se produzca un daño.

Sin embargo, en este concepto no es donde se suscita la controversia, sino en el uso del término " Profesional o de Trabajo ", respecto a esta problemática existen diversas opiniones que sustentan diversos autores.

La primera sostenida por Dionicio J. Kaya quien sostiene que: " La idea del riesgo profesional fué adoptada por la mayoría de las doctrinas y de las legislaciones en el mundo y ha imperado por más de un siglo, sin embargo no es en mi opinión, la más adecuada por la razón de que los riesgos no se presentan específicamente por el hecho y ocasión del trabajo, sino que son varias las causas que lo originan ( 11 ).

A este respecto consideramos que la terminología -- más adecuada es la de riesgos Profesionales, pues reúne todos los elementos especificados en el párrafo anterior, ésto es, presume la relación de trabajo, la autoridad, la dirección patronal, la subordinación del trabajador,

el hecho y la ocasión del trabajo lleva implícita la idea del riesgo Objetivo.

Por otra parte la opinión de BRAULIO RAMIREZ REYNOSO, que en el diccionario Jurídico Mexicano sostiene que: --  
" Riesgos Profesionales es una locución que engloba a las lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales o la muerte misma, así como todo estado patológico imputable al sistema de producción, es decir, reciben el nombre de Profesionales, cuando se producen como consecuencia o en el ejercicio de trabajo ".

" La Expresión Coloquial es riesgo de trabajo, la técnica Riesgos Profesionales, estados locuciones designan al género, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ( llamadas también Enfermedades de Trabajo ) constituyen las especies ". ( 12 )

Sin embargo, como ya lo indicamos anteriormente, al inspirarse en la teoría del riesgo de la Empresa ( Abandono en consecuencia la de su Predecesora la Ley Federal del Trabajo de 1931 que se inspiraba en la teoría del riesgo Profesional ), provocó notables cambios e inovaciones en la Materia. La exposición de motivos de la Ley de Mayo de 1970 señala que la primera consecuencia consiste en el cambio de terminología.

A partir de su vigencia los que eran conocidos como riesgos profesionales se intitularon Riesgos de Trabajo o Enfermedades de trabajo, modificándose también las definiciones de éstos como se señalarán más adelante.

Otra consecuencia derivada de asunción de la teoría del riesgo de Empresa se tradujo en las llamadas causas excluyentes de responsabilidad, suprimiendo lo que se establece en el artículo 316 de la Ley de 1931, al señalar como tal la Fuerza Extraña de Trabajo, concepto sumamente --

controvertido.

También se incrementaron en un 25% sobre la valuación ordinaria, las indemnizaciones por riesgo de trabajo.

Es necesario señalar que la Ley de Seguro Social se fundamenta en la Teoría del Riesgo Social, por ésto es que la Ley ha tenido que ir adaptandose a la misma, regulando la materia que nos ocupa hasta que el Seguro Social se extienda en todo el Territorio Nacional, con lo cual las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo quedarían - - prácticamente derogadas y serían reguladas en la Legislación de Seguridad Social.

b.- CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES DE TRABAJO.

Como ya se señaló con anterioridad, el vocablo Riesgos de Trabajo, es un término Genérico formado por 2 espe-

cies: Enfermedades de Trabajo y Accidentes de Trabajo.

a.- CONCEPTOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO.

El artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo define al Accidente de Trabajo como:

- 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 incluido 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.



b.- CONCEPTOS DE ENFERMEDADES DE TRABAJO.

El artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo define a las enfermedades de Trabajo como:

" Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, es decir las enfermedades del trabajo pueden tener su origen en dos circunstancias: El trabajo mismo o el medio ambiente en que se desarrollan las labores ".

La definición anterior, en su doble causa representa un avance en comparación a la Ley de 1931 que solamente -- contemplan como origen de esas enfermedades las originadas con motivo del trabajo.

Además de esta definición bastante clara, el artículo 476 de la Ley Federal del Trabajo, establece que serán consideradas enfermedades de trabajo las consignadas en la Tabla del artículo 513 y que ascienden a 161 en tanto que la Ley Laboral de 1931 contenía cincuenta únicamente.

En la Legislación Laboral Mexicana, esta enumeración es enunciativa más no limitativa, ya que no sólo son enfermedades de trabajo las consignadas en dicha tabla, sino cualquier otra que se ajuste a los términos de definición de enfermedades de trabajo; aún más la propia ley establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, realizará las investigaciones y estudios necesarios a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo, la adecuación periódica de las tablas de dichas enfermedades, así como la valuación incapacidades permanentes por lesiones por riesgos de trabajo, el progreso de la medicina del trabajo.

c.- CONCEPTO DE ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.

Se trata de aquellas enfermedades que no se derivan de un riesgo de trabajo, es decir, se trata de padecimientos que no tienen su origen o motivo de trabajo.

d.- CONSECUENCIA DE LOS RIESGOS NO PROFESIONALES.

Si el padecimiento trae como resultado una incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que le haga imposible prestar sus servicios, la consecuencia será la terminación de las relaciones de trabajo en los términos de la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, en éste caso y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 54, tiene derecho al pago de un mes de salario por concepto de indemnización y a cobrar la prima de antigüedad que consigna el artículo 162 de la Ley Laboral, ahora bien en cuanto a la fracción II del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo que establece como causal de terminación de la Relación de Trabajo, la muerte del trabajador si ésta proviene de un riesgo que -

no sea de trabajo, no hay indemnización por parte del patrón, pero los beneficiarios del trabajador tendrán derecho a una pensión determinada en la Ley del IMSS si éste régimen es el aplicable.

#### c.- EFECTOS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

Los riesgos de trabajo al realizarse pueden producir según el artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo:

1.- Incapacidad Temporal. Es la pérdida de facultades o de aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo, esto según lo define el artículo 478 del ordenamiento citado.

2.- Incapacidad Permanente Parcial. Es la disminu-

ción de las facultades o aptitudes de una persona para tr  
bajar, ésto según lo establece el artículo 479 de la misma  
Ley.

3.- Incapacidad Permanente Total. Es la pérdida de -  
facultades o de aptitudes de una persona, que la imposibi-  
lita para desempeñar cualquier trabajo para el resto de su  
vida, según lo establece el artículo 480 de la Ley Laboral.

4.- La Muerte. Es la gestación de la vida, producida  
por el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera --  
que sea el lugar o el tiempo en que se suceda.

Las disposiciones de la Ley Sobre Riesgos de Trabajo  
se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluyendo a  
los trabajos especiales y sólomente se excluye el trabajo  
de los talleres familiares según disposición expresa del -  
artículo 472 o en el caso de los trabajadores petroleros -

que tienen un particular sistema de seguridad.

Por otra parte, tanto el trabajador como el patrón, dentro de los dos años siguientes a la fecha en que se hubiese fijado el grado de incapacidad pueden solicitar la rescisión de ésta si se comprueba una agravación o atenuación posterior.

d.- CAUSAS EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD.

A la luz de la teoría del riesgo de empresa, todos los accidentes que ocurran encontrándose el trabajador al servicio del patrón, son responsabilidad de éste último, sin embargo el artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo establece determinadas causas que lo eximen de ésta responsabilidad.

ARTICULO 488.- El patrón queda exceptuado de la obligación 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 - enhervante, salvo que existe 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 sólo o de acuerdo con otra -- persona.
- 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 el traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

e.- CAUSAS QUE NO LIBERAN LA RESPONSABILIDAD AL PATRÓN.

ARTICULO 439, no libera al patrón la 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.
- III.- Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de alguna tercera persona.



f.- CLASIFICACION LEGAL DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

En los casos de los trabajadores sujetos al régimen de seguridad social, los riesgos de trabajo deben ser clasificados técnicamente por el Instituto de que se trate, tal y como se desprende del artículo 36 del ISSSTE y del artículo 51 de la Ley del IMSS.

g.- DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CASOS DE RIESGO DE --  
TRABAJO.

ARTICULO 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 u ortopedia necesarios.

VI.- Indemnización fijada en el presente título.

h.- MONTO DE LAS INDEMNIZACIONES.

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

Si le produce al trabajador una incapacidad permanen-- te parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de evaluación de incapaci-- dades que aparece en la Ley, calculado sobre el importe --

que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total.

Si le produce una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de 1095 días de salario.

Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá en dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y la cantidad equivalente al importe de 732 días de salario sin reducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal, ni considerando el pago de la prima de antigüedad que corresponda conforme a lo establecido por el artículo 162 de la Ley Laboral.

Para determinar las indemnizaciones por riesgo de tra

bajo se toma como base el salario que percibía el trabajador al concurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaban hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que perciba al momento de la separación, pues las consecuencias del riesgo pueden aparecer después de la separación del empleo ésta cantidad no podrá ser inferior al mínimo, conforme al artículo 484 y 485 de la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, limita al doble del salario mínimo de la zona de que se trate, para determinar las indemnizaciones por riesgo, considero que no existe ninguna razón moral o constitucional para establecer tope al salario máxima cuando se trate de riesgos.

Por otra parte el artículo 490 de la Ley Laboral establece: Que las indemnizaciones podrán aumentarse en un 25%

a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si concurre alguno de los supuestos que en la misma se establece, que constituyen, falta inexcusable del patrón.

1.- RESPONSABILIDAD DEL PAGO DE INDEMNIZACIONES EN EL CASO DE TRABAJADORES SUJETOS AL IMSS Y AL ISSSTE.

Es responsabilidad de los patronos cubrir las cuotas por riesgo de trabajo, por así establecerlo la fracción -- XIV del artículo 133 Constitucional, complementado con los artículos 471 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, al artículo 60. de la Ley del IMSS y el artículo 13 de la Ley del ISSSTE, dichas instituciones se -- subrogan en los términos y medidas de sus leyes respectivas, en las obligaciones de los patronos derivadas de la -- Ley Federal del Trabajo por cuanto a riesgo se refiere, re -- levando así a los patronos el pago de indemnizaciones y de ésta manera, estas instituciones determinarán de acuerdo a

sus tablas respectivas, una pensión que sustituya la indemnización que aquí se determina.

Y dado que la gran mayoría de los trabajadores se encuentran sujetos a estas instituciones de seguridad social, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son escasamente aplicables, de ahí su carácter transitorio.

J.- PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

En materia de prevención de riesgos de trabajo la fracción XV Constitucional establece lo siguiente:

\* El patrón está obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre Higiéne y Seguridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumen-

tos y materiales de trabajo así como a organizar este que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que las leyes establezcan ".

Así mismo el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, impone en sus fracciones XVII, XVIII, XIX, diversas -- obligaciones en materia de prevención de riesgos de trabajo.

**x.- CLASIFICACION DE AGENTES QUE PRODUCEN RIESGOS DE TRABAJO.**

Es sabido que la producción de los accidentes de trabajo intervienen múltiples factores entre ellos los que se consideran tradicionalmente como causas inmediatas y que han sido reducidas a dos grupos:

- a.- Las que se derivan de las condiciones del medio ambiente y las cuales se han llamado CONDICIONES INSEGURAS.
- b.- Las que dependen de acciones del propio trabajador que se les ha dado el nombre de ACTOS INSEGUROS, que debe de entenderse por cada uno de éstos:

CONDICIONES INSEGURAS. Se debe entender como aquellas causas inmediatas de accidentes a que están expuestos los trabajadores durante el desempeño de sus labores relativas a los locales, a la maquinaria, equipos, -- instalaciones o a los puntos de operación, es decir, éstas condiciones inseguras pueden provenir de factores o agentes físicos o mecánicos.

ACTOS INSEGUROS O PELIGROSOS. Son aquellos que realizan los trabajadores en forma diferente a un procedi-



niento comunmente aceptado como seguro los cuales, --  
pueden ser como resultado un accidente.

Los actos inseguros provienen con mayor frecuencia --  
por falta de adiestramiento o por imprudencia del propio  
trabajador.

1.- NORMAS BASICAS PARA LA PREVENCION DE LOS RIESGOS  
DE TRABAJO.

Además de las disposiciones antes analizadas, y para  
hacer efectivo el cumplimiento de lo dispuesto en las mis-  
mas, en el mes de junio de 1978 se publicó en el Diario --  
Oficial de la Federación en un nuevo reglamento general de  
seguridad e higiene en el trabajo que abrogó al publicado  
en el Diario Oficial de la Federación del 10. de marzo de  
1977 y otras disposiciones administrativas conexas que da-  
taban de varias décadas.

En este reglamento se establece un conjunto de normas básicas y fundamentales para la prevención de los riesgos.

m.- ORGANOS DE VIGILANCIA DE INSPECCION DEL CUMPLI-  
MIENTO DE LAS NORMAS RELATIVAS A LA PREVENCION  
DE RIESGOS.

El artículo 540 y 541 de la Ley Federal del Trabajo, establece como función de la Inspección del Trabajo, la de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y especialmente las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones que reglamentan y determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo y Seguridad e Higiene.

De ahí la importancia de la inspección del Trabajo en la vigilancia y el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos.

El Reglamento General de Seguridad e Higiéne en el --  
trabajo en su título décimo tercero determina los procedi-  
mientos, atribuciones, sanciones administrativas, de los -  
Inspectores Federales y de las entidades Federativas.

C A P I T U L O    I I

- ( 7 ) Cabanellas, Guillermo Ob. Cit. Pág. 62
  
- ( 8 ) J. Kaye, Dionicio. Ob. Cit. Pág. 45
  
- ( 9 ) Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 214
  
- ( 10 ) Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México, Editorial Porrúa UNAM, 1988. Pág. 20
  
- ( 11 ) Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. P.P.  
2860 - 2861.
  
- ( 12 ) Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. P.P.  
2860 - 2861.

C A P I T U L O    I I I

MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO.

III. 1 COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones XVI, XVII, XVIII y XIX establece una serie de obligaciones de los patrones para prevenir los riesgos de trabajo.

FRACCION XVI.- Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores para prevenir los riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes exhiban los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes, para estos efectos, deberán modificarse en su

caso, las instalaciones en los términos que señalen las --  
propias autoridades.

FRACCION XVII.- Cumplir con las disposiciones de se-  
guridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos pa  
ra prevenir los accidentes y enfermedades en los centros -  
de trabajo y en general, en los lugares en que deban ejecu  
tarse las labores, disponiendo en todo tiempo de los medi-  
camentos y materiales de curación indispensables que seña-  
len los instructivos que se expidan, para que se presten -  
oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar  
desde luego, aviso a la autoridad competente de cada acci-  
dente que ocurra.

FRACCION XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en --  
los lugares en donde se preste trabajo, las disposiciones  
conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad  
e higiene.

FRACCION XIX.- Proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la Autoridad Sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales, endémicas o cuando exista peligro de epidemia.

EL ARTICULO 504 del mismo ordenamiento legal establece:

Mantener en los lugares de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar al personal para que los preste cuando tengan a su servicio, más de 100 trabajadores. deberá de establecer una enfermería, dotada de todos los medicamentos necesarios para dar atención médica y quirúrgica de urgencia.

Estar atendida con el personal competente, bajo la dirección de un Cirujano y si a juicio del Cirujano, no se le puede prestar la atención adecuada al trabajador deberá

de ser trasladado a la población u hospital en donde pueda ser atendido.

Cuando se tenga a su servicio más de 300 trabajadores debe de instalar un hospital; con el personal médico adecuado.

Dar aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje de los accidentes que ocurran dentro de las 72 horas siguientes, proporcionando:

- Nombre y domicilio de la Empresa.
- Nombre y domicilio del trabajador.
- Puesto y categoría.
- Monto de su salario.
- El lugar del accidente.
- La hora.



- Una narración sucinta de los hechos.
- Nombre y domicilio de las personas que presencia--ron el accidente.

Tan pronto como se tenga conocimiento de la muerte -- del trabajador por riesgo de trabajo, dar aviso a las auto ridades competentes, proporcionando el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a las indemniza ciones correspondientes.

Respecto de la obligación de los patrones de instalar un hospital con el personal médico y auxiliar necesario -- cuando se tenga más de 300 trabajadores a su servicio, el Licenciado Baltazar Cavazos Flores nos dice:

Se ha considerado como un GAZAPO, ya que de hecho se--ría imposible que cuando una empresa tenga a su servicio - más de 300 trabajadores instale un hospital con el perso--

nal médico y auxiliar necesario, lo anterior para el caso de que exista Seguro Social, pero aún en tal hipótesis es difícil de que se pueda cumplir con tal obligación. ( 13 )

ARTICULO 509.- En cada empresa o establecimiento se organizará las comisiones de seguridad e higiene que juzgue necesarias, compuesta 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.

### III. I.I.- C O N C E P T O S .

#### 1.- Que es la Seguridad en el Trabajo.

Lo podemos definir como el conjunto de acciones que -  
permiten localizar y evaluar los riesgos, establecer las -  
medidas para prevenir los accidentes de trabajo.

Esta seguridad en el trabajo es responsabilidad tanto  
de las Autoridades, Patrones y Trabajadores, misma que se  
lleva a cabo mediante una supervisión, como una actividad  
planteada, sirve para conocer oportunamente los riesgos a  
que están expuestos los trabajadores, antes de que ocurra  
un accidente o una enfermedad de trabajo que pueda provo--  
car una lesión o la pérdida de la salud del trabajador.

La supervisión debe de hacerse de acuerdo con las ne-  
cesidades, en forma periódica ( diaria, semanal o por lo -  
menos mensual ) y siguiendo una guía que contenga los pun-  
tos por comprobar, que debe complementarse en cada supervi

sión de otros detalles importantes de la seguridad.

Las actividades de supervisión pueden ser realizadas diariamente por el trabajador, comprobando en su puesto específico que el medio ambiente, la maquinaria, las herramientas y el equipo de protección personal que debe usar - durante la jornada no representen peligro para él ni para las personas que se encuentren a su alrededor. La obligación de llevar a cabo esta supervisión es de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne, serán las encargadas de realizar cuando menos una vez al mes, la supervisión en su centro de trabajo, para reunir la información sobre las condiciones de seguridad e higiene y los posibles riesgos en el trabajo con el propósito de prevenirlos.

2.- Que es la Higiéne.

Es la disciplina que estudia y determina las medidas

para conservar y mejorar la salud, así como para prevenir las enfermedades.

### 3.- Que es la Higiéne en el Trabajo.

Es la parte de la higiéne en general, que busca conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con la actividad que realizan. Y la finalidad de ésta es - el de reconocer, evaluar y controlar aquellos factores que se generan en el lugar de trabajo y que pueden ocasionar - alteraciones en la salud, esta higiéne en el trabajo abarca: ( 14 )

a).- El ambiente laboral; es decir las condiciones - del lugar en que se trabaja.

b).- El trabajador; o sea la relación con el medio y

los hábitos personales.

Existen una serie de principios que son aplicables a la higiene en el trabajo, estos principios son:

- Reconocer los agentes contaminantes que resulten - del proceso del trabajo y del ambiente en que se - desenvuelvan los trabajadores.
  
  - Observar las disposiciones en materia de seguridad e higiene hechas por los especialistas.
  
  - Obligación de vigilar en determinado tiempo la salud de los trabajadores para su atención y control en caso de la existencia de alguna enfermedad.
- 4.- Que son las Comisiones Mixtas de Seguridad e - - Higiéne.

Los artículos 509 y 510 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne son aquellos organismos creados dentro de las empresas cuya finalidad es investigar las causas de los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, proponer medidas - para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

III. 1. 2.- INTEGRACION DE LAS COMISIONES MIXTAS DE  
SEGURIDAD E HIGIENE.

Estas Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne, deberán de integrarse en un plazo no mayor de 30 días, a partir de la fecha en que se inicien las actividades en los centros de trabajo y de inmediato en donde no existan. (15)

A nivel interno deberán de integrarse, con igual número de representantes de los patrones y de los trabajadores, es decir:

Por cada representante de los trabajadores, deberá -- haber un representante de los patrones y el número total - de representantes de las comisiones, deberá de ser en rela ción con el número de trabajadores que laboren en cada di visión, planta o unidad de la siguiente forma:

- 1.- Para cada número de trabajadores no mayor de 20, un representante de los trabajadores y uno de -- los patrones.
- 2.- Para cada número de 21 a 100 trabajadores, dos - de los patrones.
- 3.- Para cada número mayor de 100 trabajadores, cin co representantes de los trabajadores y cinco de los patrones, pudiendose nombrar más representa ntes en caso de que se considere necesario y así mismo, por cada representante propietario debe rá designarse un suplente.



El encargado de nombrar a los representantes de los -  
trabajadores, será el Sindicato titular del contrato coleg  
tivo tomándose en consideración que estos representantes -  
no sean miembros del comité ejecutivo y para el caso de --  
que no exista Sindicato, dentro de la empresa, los repre--  
sentantes de los trabajadores deberán de ser elegidos por  
votación, haciendo la designación correspondiente la mayo-  
ría de los trabajadores.

En el caso de la designación de los representantes de  
los patrones, el patrón hará la designación de dichos re--  
presentantes, se sugiere que los representantes de los pa-  
trones no sean empleados de la oficina o del departamento  
de seguridad ( en caso de que exista ), de preferencia de-  
berán de ser trabajadores de confianza que realicen sus la  
bores dentro de la planta o unidad de proceso, permitiendo  
les el patrón a éstos, que dispongan del tiempo necesario  
dentro de la jornada de trabajo para el desempeño de sus -  
funciones en dicha comisión.

Si el patrón, Sindicato o trabajador no designan a -- sus representantes dentro del término concedido las autoridades del trabajo tomarán las medidas necesarias, previa - advertencia para el cumplimiento de dicha obligación.

Para ser miembro de dicha Comisión se requiere:

- a) Ser trabajador de la Empresa.
- b) Ser mayor de edad.
- c) Poseer la instrucción y la experiencia necesaria.
- d) De preferencia no ser trabajador a destajo, a menos que todos los trabajadores presten servicios en la misma condición.
- e) Ser de conducta honorable y haber demostrado en - ejercicio de su trabajo, sentido de responsabili-

dad, es decir; se procura seleccionar a representantes, que sepan leer y escribir, tengan un grado mayor de conocimientos, sean respetados por -- sus compañeros y reconocidos por su seriedad y -- sentido de responsabilidad.

Así mismo, tanto el hombre como la mujer podrán formar parte de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne, no existiendo diferencias entre cada uno de los miembros de las comisiones, es decir:

Cada miembro tiene la misma responsabilidad e iguales derechos y obligaciones, independientemente de la jerarquía que cada uno tenga dentro de la empresa, negociación o sindicato que pertenezca.

Las actividades que desempeñan cada representante de los trabajadores y de los patronos, deberá de ser gratuita

y el tiempo de duración de cada representante en su cargo, deberá de ser permanente, siempre y cuando cumpla satisfactoriamente con sus funciones. Cuando ásto no sea así podrán ser removidos libremente y sustituidos de acuerdo a lo establecido en el reglamento.

Para determinar el número de comisiones que deban funcionar en cada empresa, deberá de tomarse en cuenta:

- a) El número de trabajadores.
- b) La peligrosidad de las labores.
- c) La ubicación del centro o de los centros de trabajo.
- d) Las divisiones, plantas o unidades de que se compone la empresa.

Cualquier modificación en la integración y funcionamiento de las comisiones, deberán de comunicarse a las Autoridades de Trabajo en un plazo no mayor de 30 días.

III. 1. 3.- FUNCIONES DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Una vez nombrados los representantes de los trabajadores así como de los patrones, éstos se reunirán para levantar el acta constitutiva correspondiente. En la reunión se definirá la manera de dar cumplimiento a lo que establece el artículo 509 de la Ley Laboral, debiéndose de fijar un programa calendario anual de los recorridos mensuales y comprometer a todos los miembros a cumplir con la obligación que han adquirido, salvo causas de fuerza mayor.

Estos recorridos se deben hacer en conjunto, no en forma individual y a la vez con consentimiento de todos --

los miembros haciendo una serie de observaciones y anotaciones en forma conjunta, sobre las condiciones de Seguridad e Higiene, tomando en cuenta las medidas que propongan para mejorarlas.

Los puntos a revisar de acuerdo a las necesidades que determine la comisión podrían ser entre otros:

- 1.- Métodos de trabajo en relación a las operaciones que realicen los trabajadores.
- 2.- Aseo, orden, distribución de instalaciones de la maquinaria, del equipo y de los trabajadores en el centro de trabajo.
- 3.- Protección de los mecanismos de transmisión.
- 4.- Protección en el punto de operación.

- 5.- Estado de mantenimiento preventivo y correctivo.
- 6.- Estado y uso de las herramientas manuales.
- 7.- Escaleras y andamios.
- 8.- Carros de mano, carretillas y montacargas auto--propulsados.
- 9.- Pisos y plataformas.
- 10.- Grúas, sobrestantes y en general aparatos de - - izar.
- 11.- Alumbrado, ventilación, áreas con temperaturas - - extremas artificiales.
- 12.- Equipo eléctrico ( extensiones, conexiones y - - otros )
- 13.- Ascensores.

- 14.- Equipo de protección personal por área de trabajo.
- 15.- Agentes dañinos como ruido, vibraciones, polvo y gases.
- 16.- Recipientes a presión como son: Calderas, ollas, vaporeras, etc.
- 17.- Peligro de explosión por gases, etc.
- 18.- Manejo de substancias químicas.
- 19.- Métodos que se sigan para aceitar.
- 20.- Cadenas, cables, cuerdas, aparejos, etc.
- 21.- Accesos a quipos elevados.
- 22.- Salidas normales y de emergencia.



23.- Patios, paredes, techos y caminos.

24.- Sistemas de prevención de incendios.

Como se hizo mención anteriormente, se deben de hacer una serie de recorridos por lo menos una vez al mes, en -- forma conjunta y levantando el acta correspondiente con -- los siguientes propósitos:

a) De observancia General.

Este recorrido se debe de hacer tomando en cuenta el proceso de producción y se deberán de observar los siguientes lugares:

- Las instalaciones.

- Los locales de servicio.
- Los departamentos de producción.
- Los talleres de mantenimiento.

Este programa de observancia general para revisar permanentemente los aspectos de los centros de trabajo, es en base a las características de cada centro de trabajo.

b) De Observancia Objetiva Parcial

Es la que se realiza cuando se conocen o se señalan - algunas áreas como peligrosas, para que la Comisión dirija sus observaciones hacia esa y proponga las medidas adecuadas y concretas que se pueden aplicar para prevenir los -- riesgos de trabajo.

c) De Observancia Especial.

Es el que se realiza a petición de los trabajadores o de la empresa, cuando noten alguna condición insegura en el área de trabajo.

En cada uno de los recorridos que se realicen, deberá de levantarse acta circunstanciada y durante una junta en la que participen todos los miembros de la comisión, se deberá de hacer una elección de todas las observaciones anotadas, dándole prioridad a las que se consideren de mayor riesgo y al tiempo, señalar las medidas de prevención que se propongan.

El acta antes mencionada se deberá entregar una copia al patrón, otra a cada supervisor o jefe de área.

Al patrón, subrayando las peticiones y dialogando con él para convencerlo de la utilidad de sus peticiones. Al supervisor o Jefe de Area o de Grupo, subrayando lo que se refiere al área o grupo bajo su mando y dialogando con él para convencerlo y lograr su colaboración, guardando copia de la misma en el archivo de la comisión.

**OTRA FUNCIONES:**

Otra de las funciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiéne en el caso de que ocurra un accidente es investigar las causas primarias del accidente y auxiliar al patrón en la elaboración de los informes, tanto en la notificación inmediata del mismo ( informar a la Autoridad de Trabajo ), así como el resumen mensual. No así la de investigar quién es el culpable ni hacer un análisis científico y complicado.

El análisis de los accidentes se deben hacer de la siguiente manera:

- 1.- Obtener el reporte del accidente ( elaborado por el patrón ).
- 2.- Obtener, de ser posible e inmediato la declaración directa del trabajador accidentado, a cerca de las circunstancias en que ocurrió.
- 3.- Obtener la declaración de los testigos, en su caso.
- 4.- Obtener el informe médico.
- 5.- Hacer un reconocimiento del lugar del accidente.
- 6.- Ordenar y registrar los hechos captados en los puntos anteriores.

- 7.- Comparar en primer lugar los hechos esenciales con los de otros casos, para encontrar situaciones rigurosas en general.
- 8.- Estudiar los hechos en conjunto, los esenciales y los secundarios con objeto de precisar los factores que provocaron el accidente.
- 9.- Proponer algunas acciones correctivas a seguir.
- 10.- Proponer medidas de prevención o buscar los caminos adecuados para que se lleven a la práctica - las acciones correspondientes.

III. 1.4.- REGISTRO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Las comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de cada centro de trabajo, deberá de registrarse en la Secretaría

del Trabajo y Previsión Social. Los centros de trabajo ubicados en el Distrito Federal, deberán de registrar su Comisión Mixta de Seguridad e Higiéne en la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las autoridades del trabajo en el Departamento del -- Distrito Federal, podrán recibir la documentación que, pre via revisión que se haga de la misma, se remitirá a la men cionada Dirección General de Medicina y Seguridad en el -- trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los centros de trabajo ubicados en las entidades fede ra tivas, deberán de remitir su solicitud de registro a la Delegación Federal del Trabajo, correspondiente o a la Di rección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así mismo, - las Autoridades del Trabajo Locales podrán recibir la docu mentación respectiva de la Empresa de jurisdicción local,

que previa revisión remitirán a la Delegación Federal de la entidad.

Las solicitudes antes mencionadas podrán obtenerse en la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, en el Departamento del Distrito Federal, en la Delegación Federal del Trabajo o en las oficinas de las Autoridades Locales correspondientes.

Esta solicitud de registro se debe de enviar debidamente requisitada a la dependencia oficial que corresponda al registro. Una vez revisada y aprobada, la Autoridad Federal del Trabajo notificará a las empresas el número con el cual quedó registrada dicha comisión.



III. 2 COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado "A" Fracción XIII y XXXI, establece una serie de obligaciones de las empresas para proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento.

\* ... FRACCION XIII.- Las empresas, cualesquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

\* ... FRACCION XXXI.- La aplicación de las leyes de trabajo, corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales en los asuntos relativos a ..... También será competencia exclusiva de -

las Autoridades Federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo....., respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores....., para lo cual las Autoridades Federales contarán con el auxilio de las Estatales, -- cuando se trate de ramas o actividades de Jurisdicción Local.....

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo - 30 párrafo tercero..... Así mismo, es de Interés Social proveer y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores \*.

ARTICULO 7o.

\* ..... El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores Mexicanos en la especialidad de que se trate..... \*

ARTICULO 25

\* El escrito en que consten las condiciones de trabajo, deberá contener..... Fracción VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley \*.

ARTICULO 132

Son obligaciones de los patrones:

FRACCION XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de este título.

FRACCION XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo que establece la Ley.

ARTICULO 153

Fracciones A hasta la X

ARTICULO 159

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos sus trabajadores de la categoría inmediata inferior a quella en que ocurra la vacante, el ascenso correspondrá a quién haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y de subsistir igualdad, al que previo exámen acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que impone el artículo 132, Fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y en igualdad de circunstancias al que tenga a su cargo una familia.....

#### ARTICULO 180

Los patrones que tengan a su servicio menores de 16 años están obligados a:

FRACCION IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley.....

TITULO SEPTIMO: RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

ARTICULO 391

El contrato colectivo contendrá:

FRACCION VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda.

FRACCION VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

FRACCION IX.- Las bases sobre integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo - con esta Ley.....

ARTICULO 412

El contrato Ley contendrá:

FRACCION V.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de industria - de que se trate.....

TITULO ONCE: AUTORIDADES DE TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES.

ARTICULO 523

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

FRACCION V.- Al servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.....

ARTICULO 525

Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el título Tercero, Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilan--



cia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores...

ARTICULO 527

..... También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos que afecten..... Obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.....

ARTICULO 527 A

En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores...

..... Las Autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratando de empresas o establecimientos - que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

ARTICULO 529

..... De conformidad con lo dispuesto en el artículo 527 A. las Autoridades de las Entidades Federativas deberán:

- I.- Poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal, competentes para aplicar esta Ley, la información que estas le soliciten para estar en aptitud de cumplir con sus funciones.
  
- II.- Participar en la integración y funcionamiento -- del respectivo consejo consultivo estatal de ca-

pacitación y adiestramiento.

IV.- Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar dichas violaciones y para corregir las irregularidades de las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local.

V.- Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

### III. 3.A ) DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

#### ARTICULO 537

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adies

tramiento tendrá los siguientes objetivos:

FRACCION III.- Organizar, promover y supervisar la -  
capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

FRACCION IV.- Registrar las constancias de habilida-  
des laborales.....

ARTICULO 538

El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adies-  
tramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y --  
Previsión Social, por conducto de las Unidades Administra-  
tivas de la misma, a las que competan las funciones corres-  
pondientes, en los términos de su reglamento interior.

ARTICULO 539

De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del artículo 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

.....III En materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

- a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
  
- b) Estudiar y, en su caso, solicitar la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue -

conveniente; así como la fijación de las bases re-  
lativas a la integración y funcionamiento de di--  
chos Comités.

- c) Estudiar y, en su caso sugerir, en relación con -  
cada rama industrial o actividad, la expedición -  
de criterios generales que señalen los requisitos  
que deban observar los planes y programas de capa-  
citación y adiestramiento, oyendo la opinión del  
Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento  
que corresponda.
  
- d) Autorizar y registrar, en los términos del artícu-  
lo 153-C, a las instituciones o escuelas que de--  
sean impartir capacitación y adiestramiento a los  
trabajadores; supervisar su correcto desempeño y  
en su caso, revocar la autorización y cancelar el  
registro concedido.
  
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los  
planes y programas de capacitación y adiestramien-

to que los patrones presentan.

- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permiten capacitar o adiestrar a -- los trabajadores, conforme al procedimiento de -- adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B.
  
- g) Dictaminar sobre las sanciones que deben imponerse por infracciones a las normas contenidas en el capítulo III Bis del Título Cuarto.
  
- h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.
  
- i) En general, realizar todas aquellas que las leyes

y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

El artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal dice:

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

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, requieren los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.



C O N C E P T O .

III. 2.1.- Que es Capacitar.

El Diccionario de la Real Academia hace men--  
ción que " capacitar " es hacer a uno apto, -  
habilitarlo para alguna cosa.

2.- Que es Adiestrar.

El mismo Diccionario de la Real Academia dice  
Que " adiestrar " significa hacer diestro, en  
señar, instruir, guiar, encaminar. Etimológi-  
camente hablando la palabra " adiestrar ", --  
significa o implica que la mano izquierda, --  
que se considera menos hábil que la derecha,  
puede alcanzar la perfección de ésta ( dere--  
cha ).

Si partimos de la definición anterior, pode--

mos concluir que adiestramiento es " La acción de mejora en la actividad normal " y como consecuencia de esto se podría decir que la capacitación es: " El acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes a los ya conocidos y que proyecten al trabajador a un nivel superior en el trabajo, así como en el provecho económico ".

3.- Que son las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento son aquellos organismos creados en todas las empresas cuya finalidad es vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores -

de la empresa.

III. 2.2.- INTEGRACION DE LAS COMISIONES MIXTAS DE  
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramien-  
to al igual que las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higié-  
ne se integrarán con igual número de representantes de los  
patrones y de los trabajadores de la siguiente manera:

- 1.- Uno por parte de los trabajadores y uno  
por parte de los patrones, cuando la Comisión  
Mixta de Capacitación y Adiestramiento repre-  
sente hasta 20 trabajadores.
- 2.- Tres de los trabajadores y tres de los -  
patrones cuando la comisión represente de 21  
a 100 trabajadores.
- 3.- Cinco representantes de los trabajadores

y cinco de los patrones cuando la Comisión re  
presente a más de 100 trabajadores.

El número de integrantes de cada comisión podrá au  
mentar en forma proporcional, según la diversidad de cada - -  
puesto, según lo complejo de los puestos, los procesos tec  
nológicos, la variedad según la naturaleza de la maquina--  
ria y los equipos que se empleen dentro de la empresa.

Para formar parte de estas comisiones en el caso de -  
los representantes de los trabajadores, se debe reunir  
los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador de la empresa.
- b) Ser mayor de edad.
- c) Ser reconocido dentro de su trabajo como buen tra-  
bajador, educado, tener buenas costumbres, buena -  
conducta, etc.

Así mismo, el encargado de nombrar a los representantes de los trabajadores, en estas comisiones es el Sindicato titular del contrato colectivo de la empresa y a falta de éste, serán nombrados en votación por la mayoría de los trabajadores.

En la designación de los representantes de los patrones, la llevará a cabo el patrón o su representante legal, debiendo de reunir este representante los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de edad.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Ser reconocido por su buena conducta.
- d) Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.

Pudiendose constituir en cada empresa mas de una Comi

sión Mixta de Capacidad y Adiestramiento cuando las relaciones de trabajo así lo requieran.

El tiempo de duración de los integrantes de cada comisión será el que determinen los trabajadores a partir de la integración de dicha comisión, mientras no renuncien o sean destituidos y en el caso de cambio de alguno de los integrantes, la nueva designación se pondrá en conocimiento a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en un plazo no mayor de 30 días.

### III. 2.3.- FUNCIONES DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, de conformidad a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, tiene las siguientes funciones:

1.- Vigilar la instrumentación y operación - del sistema de capacitación de la empresa de conformidad a lo que establece el plan y programas autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como aquellos -- procedimientos que hayan sido implantados para mejorar la capacitación el adiestramiento de los trabajadores, dentro de la empresa.

Lo antes mencionado se llevará acabo mediante un informe que solicita la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento a los agentes - capacitores y que éstos deberán de rendir de los cursos que imparten así como del personal que recibe la capacitación evaluando semes- - tralmente los resultados.

El artículo 153-b, establece que los patrones y los trabajadores podrán convenir en que la

capacitación y el adiestramiento se podrá proporcionar dentro o fuera de la empresa, por conducto del personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Otra de las funciones de estas comisiones es verificar que los agentes capacitores a los que se refiere el artículo 153 Fracción b y c, cuenten con el registro correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social así mismo, sugerir a estos agentes capacitores las medidas tendientes a perfeccionar las formas, sistemas y procedimientos de la capacitación y adiestramiento de acuerdo a las necesidades de desarrollo y entrenamiento que requieran las empresas o empresa de que -



se trate.

El artículo 153 d, establece que los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas y otras de las funciones de estas Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento es autenticar las constancias de habilidades laborales, recabando previamente para tal efecto de cada uno de los instructores internos o externos la certificación de los resultados obtenidos por cada trabajador participante ( estas constancias de habilidades laborales que se hizo mención anteriormente, son independientes de cualquier otro documento de carácter simbólico -- que estos agentes capacitores los deseen otorgar a los trabajadores que reciban esa capacitación y adiestramiento ).

El artículo 153-v. establece que las constancias y habilidades laborales son los documentos expedidos por el capacitador con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación y otra de las funciones de la comisión es practicar a los trabajadores los exámenes que hace mención el artículo de referencia.

2.- Verificar el funcionamiento de los agentes capacitores internos o externos, de conformidad a lo que establece el plan y programas de capacitación y adiestramiento autorizados y detectar las irregularidades de su funcionamiento, con la finalidad de crear medidas correctivas o en determinado momento, presentar el reporte correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como autoridad competente.

3.- Presentar el apoyo necesario en la detención de las necesidades de capacitación y - - adiestramiento que pudieran presentar dentro de la empresa y además en caso de ser necesario coadyuvar con la empresa en la elaboración del plan y programas que se vayan a implantar de acuerdo con las necesidades de la misma, dentro del alcance de los conocimientos que la comisión tenga de las actividades esenciales que componen los puestos de trabajo.

4.- Promover la participación activa de los trabajadores en los procesos de capacitación y adiestramiento que se desarrollen dentro de las empresas y así mismo, aprovechar la experiencia y los conocimientos de los trabajadores que tengan en su puesto de trabajo, con la finalidad de convertirlos en instructores internos, mediante las sugerencias que en ese sentido deba de hacerle la comisión al patrón.

5.- Establecer un registro actualizado de -- las actividades que realice la comisión así -- como de los acuerdos que se vayan tomando en cada sección ya sea ordinaria o extraordina-- ria que se celebre, en relación con la im-- plantación y los planes con los programas de capacitación y adiestramiento autorizados a la empresa, a efecto de llevar una secuencia que permita darle su valor a los resultados y alcances de sugestión y que sirvan de base para los reportes que periódicamente deban -- rendir a la Secretaría del Trabajo y Previ-- sión Social.

6.- Verificar que se expidan las constancias de habilidades laborales y observar que le -- sean entregadas al trabajador debidamente -- firmadas y autenticadas.

III. 2.4.- REGISTRO DE COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El registro de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento al igual que las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne, deberán de registrarse ante las Autoridades de Trabajo competentes, mediante el llenado de la solicitud correspondiente, específicamente en la forma DF-1 misma que las empresas deberán de llenar para el registro de la comisión de su centro de trabajo.

Este formato deberá de ser llenado a máquina o con letra de molde y será presentado en original y dos copias -- anotando:

- 1.- El nombre o la razón social de la empresa. ( ya sea persona física o moral ).

2.- Registro federal de contribuyentes, asignado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. ( ya sea persona física o moral ).

3.- El registro asignado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

4.- Anotar correctamente la dirección de la empresa indicando la calle, número exterior, número interior, localidad o colonia, código postal, población, municipio o delegación política.

5.- Anotando la actividad específica a que se dedica la empresa.

6.- El número total de trabajadores de la empresa.

7.- El número de trabajadores representados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adies

trazamiento ( no es necesario coincidir con el total de trabajadores que laboren en la empresa ).

8.- Anotar el número de trabajadores con contrato individual, contrato colectivo ó contrato ley.

9.- Anotar los datos de los trabajadores de la empresa que se encuentren agremiados a un sindicato, debiendo de anotar la denominación del Sindicato, número de registro, teléfono, etc.

10.- Anotar los nombres de los representantes de los trabajadores y de los patrones (debiéndose de serciorar que sean exactamente el mismo número para que se cumpla con los requisitos establecidos por la ley. \* Igual número de representantes de trabajadores y de los patrones \* ).

11.- Establecer el registro federal de contribuyentes de cada representante, cada representante deberá firmar forzosamente.

12.- Se anotará la fecha en que la Comisión Mixta inicia sus actividades.

13.- Duración del cargo de cada uno de los miembros de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

14.- Si la Comisión Mixta rige para más de un establecimiento, se deberán de anotar la dirección de cada establecimiento así como el número total de ellos.

15.- Se deberá de anexar las bases generales del funcionamiento. Las bases deberán ser realizadas por los trabajadores y patrones y firmadas por la Comisión Capacitación).



16.- Se deberá de anexar una relación total de los trabajadores representados con la firma de certificación de la mayoría ( esto es - cuando no exista sindicato ), cuando exista - sindicato se deberá anotar el nombre y la fig ma del Secretario General del Sindicato o de la persona que legalmente sea designada con-- forme a las disposiciones establecidas por el mismo sindicato.

17.- Por el patrón: Se deberán de anotar el nombre y la firma del mismo o del representan te legal de la empresa.

18.- Se deberá de anotar la fecha y el lugar, anotando los datos en que se efectúa la certi ficación de la Comisión.

De lo antes mencionado se anexa copias de la forma -- DC-1 para que exista una mayor comprensión de la misma.

C A P I T U L O   I I I

( 13 ) Lic. Cavazos Flores, Baltazar, " El Derecho - del Trabajo en la Teoría y en la Práctica ", Coparmex, México, 1972, Pág. 557.

( 14 ) Lazo Cerna, Humberto. " Higiéne y Seguridad - Industrial ", Editorial Porrúa, S.A., México, 1978. Pág. 388.

( 15 ) Guía para las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne de los centros de Trabajo. S.T.P.S. e I.M.S.S. 4a. Edición, Agosto 1987. Pág. 439.

## C A P I T U L O   I V

### MEDIOS JURIDICOS QUE DETERMINAN LOS RIESGOS DE TRABAJO.

#### IV. 1. PRUEBA PERICIAL.

La prueba pericial surge cuando en la observación de un hecho; requiere por parte del observador un entendimiento o una preparación especial, obteniendo por el estudio - de la materia de la cual se requiere, o simplemente por la experiencia personal que proporciona dicho oficio o profesión.

Esta prueba no es otra cosa sino la opinión de un -- hecho basado en la experiencia o conocimiento del mismo. - que un Perito externa ante un Juez o un Tribunal al ser -- llamado para que manifieste su opinión en un juicio. ( 16 )

Para obtener un mayor entendimiento de lo que es la prueba pericial, es necesario que primeramente analicemos y entendamos lo que es un Perito.

Un Perito, es la persona especialista en determinada ciencia o arte adquirida através del conocimiento o la experiencia propia y que va auxiliar; que puede ilustrar al Juez o a determinado Tribunal acerca de los diferentes aspectos que pudieran existir dentro del procedimiento, que para cuyo exámen se requiere que tenga mayores conocimientos, es decir, de mayor grado de los que tienen la cultura media.

De acuerdo a la naturaleza de la prueba pericial tenemos que existen dos doctrinas y que son las de mayor aceptación.

1.- El Perito es el sujeto que propone las -

partes, el cual deberá de rendir su dictámen sobre determinado hecho controvertido que se lleve dentro del juicio, este dictámen que -- rinde el Perito deberá de influir, o no, dentro del sentir del juzgador. Esta doctrina -- considera al Perito como un medio probatorio igual a cualquier otro que pudiera existir -- dentro del procedimiento.

2.- Es un verdadero auxiliar del Juez, es decir, ante la imposibilidad del juzgador de -- rendir un dictámen, sin la ayuda de un hombre experimentado en conocimientos universales, - es aquí en donde se necesita el auxilio de un individuo versado en alguna ciencia o arte, a fin de ilustrar de una forma mejor o más amplia al Juez para que éste dicte una sentencia justa.

De las doctrinas que antes mencionamos, la más acepta

da es quella que considera al Perito como un verdadero medio de prueba.

IV. 1 PRUEBA PERICIAL

A) Elementos que Constituyen la Prueba Pericial.

- 1o. La persona que sea designada para esta prueba deberá ser un técnico o un experto en la materia que se vá determinar.
- 2o. Que lo que se vá a determinar sea un hecho ordenado por un Tribunal.
- 3o. Que el hecho o el objeto sobre el cual va a versar el peritaje, haya la necesidad de determinar a través del conocimiento especializado.

40. El peritaje puede versar sobre cualquier especie, cosas, personas, etc.

Se les puede considerar como titulares; a los Peritos si han recibido título profesional o carrera reglamentada por el Estado y si la capacidad que tenga la haya adquirido en un oficio o arte.

Debemos hacer incapié; no solamente expone al Juez -- las observaciones hechas en el peritaje, sino también observaciones personales, así como las inducciones que se derivan de los hechos observados, materia del peritaje.

El peritaje en materia laboral debe de reunir la condición de considerarse un acto personalísimo, es decir; -- que la persona que haya sido designada Perito por la Junta de Conciliación y Arbitraje o por las partes para que cumpla su función, no puede ni debe delegar su cargo a otra -

persona.

Además debe ser fundamental que la persona que sea -- nombrada como Perito no tenga ninguna relación con las partes en el juicio, para que así la opinión que rinda en el peritaje no tenga ninguna mancha de parcialidad hacia alguna de las partes que intervengan en el juicio laboral.

B) El Objeto de la Prueba Pericial.

El objeto de la prueba pericial no es otra cosa que -- la enseñanza o la ilustración precisa o explicativa en sus antecedentes, lógica en sus razonamientos y que no exista una duda o insertidumbre de lo que se pretende probar.

De todo ésto, sin dejar de considerar el Perito como un técnico que va auxiliar al Juez en la constancia de --



hechos, en la determinación de causas y efectos.

Por consiguiente, podemos decir: que el Perito es un auxiliar del Juez en la impartición de justicia, aún que a estos los nombren las partes y le cubran sus gastos y -- honorarios, pues la protesta que rinde el Perito al presentar su dictámen, es un cargo de fidelidad y legalidad. Esta protesta que rinde la dirige a la Junta, no así a las partes, porque para el supuesto del que el Perito no cumpla con esos requisitos, se hace acreedor a sanciones de carácter penal, por los delitos de falsedad de declaraciones.

El artículo 293, establece que la prueba pericial procede cuando sean necesarios conocimientos especiales en alguna ciencia, arte, industria o lo mande la Ley, en diversas disposiciones, se establece la necesidad de una técnica al Juez por ejemplo: cuando el absolvente es extranjero podrá ser asistido por un interprete, éste lo nombrará el

Juez ( artículo 315 ); si el testigo no sabe o no entiende el idioma Castellano, rendirá su declaración por medio del interprete nombrado por el Juez ( artículo 367 ).

Dada la importancia que tiene esta prueba, cuya finalidad es ilustrar al tribunal para una recta impartición de la Justicia, el Legislador, através de la Ley, rodea a este medio de pruebas de las mismas garantías que le exige a los Jueces, por lo que los Peritos son nombrados de oficio. Podrán ser reclusados por las mismas causas que a los jueces, pero además les exige una serie de requisitos como son:

- Mayoría de edad.
- Plena capacidad mental.
- Conocimientos en determinada Ciencia o Arte de la cual se especializa.
- Imparcialidad en sus dictámenes.

En cuanto a los conocimientos que tenga el Perito es variable, porque si estuviese legalmente reglamentada se le exigiría el título profesional.

Este dictámen pericial deben contener dos partes:

- 1o. Exponer las diligencias practicadas.- Esta primera parte se hace hasta que se quiera o se crea la falsedad en cuanto al hecho de haberse o no practicado la diligencia.
  
- 2o. La Opinión del Perito.- Son las conclusiones a las que llega el Perito, éstas son materia de discusión de las partes ya sea porque no son congruentes con las diligencias practicadas, por que el Perito se haya extralimitado o se haya omitido alguna diligencia practicada.

En la doctrina se establece que la prueba pericial no debe desahogarse extrajudicialmente porque carecería de valor, en virtud de que no existe un control de la contraparte, puesto que no se le ha dado oportunidad a la misma de nombrar un Perito para entrar en el juicio.

MANUEL MATEOS ALARCON NOS DICE:

El dictámen pericial consta de dos partes distintas:

La declaración de una verdad técnica y la aplicación de ella al hecho propuesto, fundada en el análisis de los fenómenos producidos por él. Se infiere, que los Tribunales no pueden autorizar a los Peritos para resolver las cuestiones sobre las que son consultados, ya sea porque carecen de facultad para delegar la Autoridad de que se hayan investidos o porque, los Peritos son nombrados tan sólo para ilustrarlos sobre cuestiones de hecho y no de dere

cho, aplicando los preceptos de éstas a los casos controver-  
tidos, sujetos a su decisión. ( 17 )

C) Ofrecimiento de las Pruebas en Términos Genera-  
les.

Ofrecimiento de pruebas, es el acto através del cual -  
las personas que acuden a un Tribunal con la finalidad de -  
probar sus acciones o excepciones y poner a disposición de  
dicho Tribunal las pruebas en las cuales basan lo que ellos  
pretenden probar, con la finalidad de obtener un fallo favo-  
rable.

Dentro del proceso, el acto de mayor importancia se --  
puede considerar que es el ofrecimiento, Admisión y desaho-  
go de pruebas, ya que al ejercitar la acción o al oponer --  
una excepción, las partes tienen la obligación de aportar -  
todas las pruebas necesarias, para que el Juez le dé el va-

lor legal correspondiente y así obtener una resolución favorable.

En el procedimiento Laboral, después de haber presentado su escrito inicial de Demanda, se dictará un acuerdo, en el que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, esta audiencia se divide en tres etapas que son:

1.- CONCILIACION.

En esta etapa las partes concurrirán personalmente ante la Junta, ésta las exortará a que lleguen a un arreglo conciliatorio.

- Si las partes llegan al arreglo conciliatorio, se so

lucionó el problema, el convenio que realicen las partes y sea aprobado por la Junta, tendrá el carácter de Laudo Ejecutoriado, las partes podrán solicitar de común acuerdo que se difiera la audiencia, por una sola ocasión.

- Si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconforme con todo arreglo teniéndose por celebrada la etapa de conciliación y por cerrado el período respectivo, pasándose a la etapa de demanda y excepciones y de no haberse presentado las partes se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio.

#### 2. DEMANDA Y EXCEPCIONES

El actor expondrá su demanda ratificándola o modificaciónla precisando los puntos petitorios. Una vez expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a

dar contestación oralmente o por escrito, entregando copia a la parte actora. En dicha contestación opondrá sus excepciones y defensas debiéndose referir a los hechos de la demanda inicial, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignoren por no se propios.

Las excepciones de incompetencia no exime a la parte demandada de contestar en la misma audiencia y si no lo hiciese y la Junta se declara competente se tendrá por confesada la demanda. Las partes podrán por una sola vez replicar y contrareplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitasen. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los 5 días siguientes.

Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas.



3.- OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los -- hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y obtendrá las de la parte actora y és te a su vez objetará las del demandado. Las partes podrán -- ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las -- de su contraparte y no se haya cerrado el período respectivo.

Las formalidades del ofrecimiento de pruebas -- son:

- 1a. Las pruebas deben ofrecerse en tiempo.

2a. Las pruebas deben tener relación con la lista -

3a. Se debe facilitar al Tribunal el desahogo de --  
las pruebas.

Pueden ofrecer pruebas todas las personas que tengan -  
interés en el juicio y que sostengan en él sus pretensiones  
compareciendo por sí mismo o por medio de otras personas --  
que los representen real o presuntivamente. El hecho de no  
ofrecer pruebas, equivaldría a que la parte que tuviera que  
ofrecer pruebas se le tendría por perdido su derecho al - -  
efecto, es decir, para ofrecer pruebas.

Se pueden ofrecer toda clase de pruebas a excepción de  
aquellas que sean contrarias a la moral y al derecho, ade--  
más éas pruebas deberán referirse a los hechos estableci--  
dos en la demanda y la contestación de la misma.

Las pruebas en el Procedimiento Laboral, se pueden - -  
ofrecer en forma oral o por escrito y deberá de llevar la -  
firma de la persona que las esta ofreciendo, ya que no es -  
admisible un escrito anónimo.

Las pruebas al ofrecerse deben referirse a los hechos  
controvertidos cuando no hayan sido confesados por las par-  
tes ( artículo 777 L.F.T. ), éstas deberán ofrecerse en la  
misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervinien-  
tes. ( artículo 778 L.F.T. ).

Las pruebas que no tengan relación con la Litis plan-  
teada o que resulten inútiles o intrascendentes, la Junta -  
las desechará expresando el motivo de ello. ( artículo 779 )

Las pruebas que se ofrezcan deberán de ser acompañadas  
con todos los elementos necesarios para su desahogo. ( ar-  
tículo 780 L.F.T )

Esto se refiere a que si las pruebas que deban desahogarse le falta alguno de los elementos, sería imposible el desahogo de la misma y por lo tanto la Junta desecharía dichas pruebas.

Mientras la Junta de Conciliación y Arbitraje, no declare mediante acuerdo cerrado el período de ofrecimiento de pruebas, las partes están facultadas durante el desarrollo de la audiencia respectiva para ofrecer pruebas pertinentes, siempre que se desarrollen con los hechos controvertidos, de manera que concurriendo dichas circunstancias, -- las nuevas pruebas propuestas deben estimarse como oportunamente ofrecidas. ( Rodríguez Fonseca Francisco Ob. Cit. Pág. 106 ) ( 18 )

### 3.- OBJECION.

Como anteriormente señalamos, que el actor ofrecerá --

sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, ( artículo 830 fracción I ) inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y objetará las de su contraria ya que a su vez, podrá objetar las del demandado.

Respecto a lo antes manifestado, mencionaremos dos jurisprudencias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Pruebas Objeción Válida.

Debe ser particularizada, para que válidamente se pueda considerar que una prueba objetada, no basta que durante la audiencia de ofrecimiento de pruebas, se diga que se objeta, en términos generales las pruebas ofrecidas por su contraria, ya que la objeción debe referirse en forma concreta determinada prueba, precisando las circunstancias que a criterio del objetante hace que esa prueba carezca de valor. (

Amparo Directo 3429/79, 3030/79, 4886/80 cuarta sala )

Documentos Provenientes de las Partes Objetadas en - -  
Cuanto a su Autenticidad.

Si bien ésta sala ha establecido que los documentos --  
provenientes de una de las partes, equivalen a una prueba --  
testimonial y que por tanto deben de ser perfeccionados, --  
también lo que se ha dicho que éste perfeccionamiento sólo  
se hace necesario cuando el documento es objetado en cuanto  
a su autenticidad. pues sería ocioso y contrario a la econo  
mía procesal pretender ratificación de algo que está recong  
cido aún tácitamente por el contrario de quién lo ofrece.  
( Amparo Directo 4245 cuarta sala )

4.- ADMISION.

Respecto a la admisión de las pruebas ofrecidas por --

las partes en el procedimiento laboral se deberán estar a lo establecido en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

Mismo que a la letra dice:

Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

### 5.- VALORACION.

En el derecho procesal se han establecido diferentes criterios respecto de la valoración de las pruebas.

1o. Sistema de Prueba Libre.- Este sistema le otorga al Juez una absoluta libertad para considerar las

pruebas, es decir: es aquel cuyo valor de la prueba queda al arbitrio del órgano jurisdiccional.

EL MAESTRO MORENO CORA, nos dice:

En relación al sistema libre manifiesta " que es el sistema más antiguo y el llamado racional, ya que fué el primero que se ha presentado en la mente de los legisladores como el más propio para -- llegar al conocimiento de la verdad y a evitar -- los errores a que están expuestos los jueces al -- juzgar acerca de la verdad de los hechos ". ( 19 )

En este sistema se le otorga al Juez una facultad de valoración personal, en la cual únicamente -- aplicará su criterio muy particular.

2o. El sistema de la prueba legal o tasada: es aquel



cuyo grado de eficacia está determinado por la --  
Ley.

El sistema de la prueba legal durante el derecho  
Canónico en la edad media se encargó de fijar en  
las leyes positivas el alcance valoratorio de las  
pruebas, pero sobre todo el procedimiento inquisi-  
torial fué el encargado de evitar que el Juez va-  
lorará las pruebas con cierta libertad, al grado  
de que el juzgador se volvió un individuo que se  
encargaba de aplicar únicamente el valor a cada -  
prueba de acuerdo con el alcance legal que previa-  
mente se había fijado en la ley; conforme a este  
sistema no son los jueces los que, según los dic-  
tados de sus fallos deben ajustarse a la pauta de  
la ley y no es ya su sola convicción la que prevalece,  
sino que sus resoluciones deben dictarse --  
apreciando las pruebas de acuerdo con las normas  
procesales previamente determinadas.

" El sistema de la prueba legal padece de un defecto fundamental que es el de consagrar una oposición antinatural entre el conocimiento humano y el jurídico ". ( 20 )

3o. Sistema Mixto.- El maestro NESTOR DE BUENL, define al sistema mixto como aquel en que el Juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio. ( 21 )

Este sistema mixto se estructuró en el siglo pasado, en él se formó un solo sistema con la concurrencia del aspecto positivo de los sistemas de prueba libre, legal o tasada.

Cabe hacer mención que en ocasiones no solamente

al legislador corresponde supeditar al Juez respecto de la valoración de las pruebas, sino que en ocasiones le corresponde también a los Tribunales de amparo un papel semejante, que al sentar jurisprudencia relacionan a los jueces y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en una determinada forma de valorar las pruebas.

La apreciación en conciencia de las pruebas. " Es el acto que solo realizan las Junta de Conciliación y Arbitraje, para hayar la verdad existente en las afirmaciones o hechos formulados por las partes ". ( 22 )

La Ley Federal del Trabajo reformada en 1980 en su artículo 841 a la letra dice:

" Los laudos se dictarán a verdad sabida, buena fé -- guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimaciones

de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que apoyan. ( 23 )

#### IV. 2 PRUEBA PERICIAL MEDICA.

La Legislación Mexicana la considera como un medio de prueba, auxilia al juzgador para emitir sus resoluciones, ya que los dictámenes periciales deben de ser rendidos por personas idóneas y expertas en la materia. El juzgador no se encuentra obligado ha conocer o entender de estos dictámenes, por lo que éstos emitidos por los Peritos servirán al juzgador para apreciar a verdad sabida las opiniones expresadas en dichos dictámenes.

Estos peritajes son orientadores para el juzgador - - puesto que si éste se sujetara al dictámen emitido por el Perito, el Perito decidiría la suerte del conflicto, por - lo tanto esta prueba pericial tiene como objeto cuestiones

técnicas, de las cuales el juzgador carece y no así el de definir los hechos alegados por las partes pues esa facultad le corresponde al juzgador del análisis y estudio de las constancias que obren en autos.

A) OFRECIMIENTO.

El ofrecimiento de la prueba pericial médica, debe de llevarse a cabo dentro de la etapa de ofrecimiento de pruebas de conformidad a lo establecido en el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: " La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes ".

Al momento de ofrecer esta prueba no es necesario - - proporcionar el nombre del Perito que deberá de rendir el dictámen correspondiente, ya que lo que se está ofreciendo

es una prueba y no a un Verito, es decir, en la etapa de ofrecimiento de pruebas la parte oferente puede en cualquier momento proponer el nombre de un Verito y al momento de recepción de la prueba puede aceptar y protestar el cargo, el Verito protestado o cualquier otra persona sin que esto sea motivo para no recibir dicha prueba.

Este ofrecimiento deberá ser hecho dentro del término legal concedido por la ley a cada una de las partes: en nuestro defecto período de la prueba pericial al igual -- que las diversas pruebas que existen, es de 15 días hábiles, que comienzan a correr al día siguiente de que se haya dado contestación a la demanda y haberse ofrecido dichas pruebas.

Para que el ofrecimiento de la prueba pericial sea -- eficaz es necesario que se esté establecido a los artículos 621, 622, y 623 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 821.- La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte.

ARTICULO 822.- Los Peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre la cual debe versar su dictámen; si la profesión o el arte estuviesen legalmente reglamentados, los Peritos deberán acreditar, estar autorizados conforme a la Ley.

ARTICULO 823.- La prueba pericial deberá ofrecerse - indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

En la Ley Federal del Trabajo existen una serie de -- normas, que no son solo proteccionistas para el trabajador, sino reivindicatorias y que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de producción que pro-

vienen de los regímenes de la explotación capitalista y --  
así dichas normas las encontramos plasmados en los artícu-  
los 824 y 825 de la Ley Laboral.

El primero de estos artículos a la letra dice:

La Junta nombrará a los Peritos que correspondan al -  
trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- 1o. Si no lo hiciera nombramiento de Perito.
- 2o. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictámen.
- 3o. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios corres-pondientes.



ARTICULO 825.- En el desahogo de las pruebas periciales se observarán las disposiciones siguientes:

- 1o. Cada parte presentará personalmente a su Perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior.
- 2o. Los Peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictámen; a menos que por causa justificada soliciten que se señale nueva fecha para rendir su dictámen.
- 3o. La prueba se desahogará con el Perito que concurre, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede. La Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el Perito.

FRACCION IV.- Las partes y los nombramientos de la Junta podrán hacer a los Peritos las preguntas que juzguen convenientes y en caso de existir discrepancia en los dictámenes la Junta designará un Perito tercero.

De los preceptos antes mencionados, se desprende que la prueba pericial deberá versar sobre determinada ciencia, arte o técnica y tendrá que ofrecerse indicando la materia sobre la que deba verse exhibiendo cuestionario para cada una de las partes y una vez que sea admitida esta prueba la Junta hará la prevención a las partes para que presenten a sus Peritos personalmente el día y hora que la misma señale para el desahogo de la prueba en referencia. Y que el desahogo se llevará a cabo con el Perito que concurra a dicha audiencia salvo lo establecido en la fracción II del artículo 824. " Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictámen ".

Con lo anterior podemos decir que en ningún momento - y de ninguna manera podrá quedar el trabajador sin Perito, por simple olvido por negligencia del Perito.

Si por desconocer el procedimiento el trabajador no - designó Perito, la Junta lo hará por oficio.

En caso de existir discrepancia en los dictámenes emi- tidos la Junta designará un Perito tercero en discordia.

B) DESAHOGO.

El desahogo de la prueba pericial es un acto procesal, que tiene lugar casi siempre a instancia de parte, ya que en nuestra Legislación de acuerdo con el principio disposi- tivo, las partes tanto en el desahogo como en el procedi- miento tiene la obligación de llevar a cabo un movimiento

progresivo, para el buen desarrollo del juicio hasta llegar a su fin.

El artículo 880, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

Concluido el ofrecimiento de pruebas, la Junta resolverá inmediatamente sobre las mismas que admita y las que desheche.

El artículo 883 establece que:

La junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes.

En la práctica no sucede así constantemente las Juntas dictan un acuerdo, reservándose sobre la admisión y desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, ya sea porque exista exceso de trabajo o por lo complicado o difícil que resulte la admisión de las pruebas, una vez admitidas, la Junta señalará en el mismo acuerdo día y hora para que tenga verificativo el desahogo de las pruebas admitidas.

El artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

El desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes: Cada parte presentará personalmente a su Perito el día y hora señalados para la celebración de la audiencia, salvo que la Junta no hubiese hecho el nombramiento del Perito o si éste no compareciera a la audiencia a rendir su dictámen, los Peritos aceptarán y protestarán su cargo e inmediatamente después rendirá su -

dictámen correspondiente, a menos que por causa justificada soliciten a la Junta señale nueva fecha de audiencia a efecto de rendir su dictámen.

La prueba se desahogará con el Perito que concurra -- salvo que no hayan aceptado y protestado su cargo, en tal caso la Junta señalará nueva cita para el desahogo de la prueba y dictará las medidas necesarias para que comparezca el Perito.

Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los Peritos las preguntas que juzguen convenientes y si -- existen discrepancias en ambos Peritos las partes o la Junta de oficio designará un Perito tercero en discordia, este Perito deberá excusarse dentro de las 48 horas siguientes a la que se notifique su nombramiento.

Como de todos es sabido el desahogo de la prueba pericial no constituye un medio de prueba plena, sino que es -

un proceso donde se hace constar un hecho ofrecido como -- prueba destinado a aportar una serie de elementos que produzcan convicción dentro del juicio y pueda ser apreciado en toda su integridad por el juzgador.

El día que la Junta haya señalado para el desahogo de la prueba pericial médica, las partes deberán estar presentes, podrán hacer las observaciones y preguntas que juzguen pertinentes y si existe discrepancia en el dictámen ofrecido por ambos Peritos, la Junta de oficio nombrará un Perito tercero en discordia, señalando nuevo emplazamiento en el cual el Perito tercero en discordia emitirá su juicio correspondiente.

Los dictámenes que emitan los Peritos deberán de ser observados por las partes antes del inicio del desahogo de la prueba, para que tenga oportunidad de hacer el análisis y las observaciones necesarias.

PERITO TERCERO EN DISCORDIA.

Una vez celebrada la audiencia en la cual los Peritos designados por las partes emitieron su dictámen correspondiente y exista discrepancia en dichos dictámenes la Junta de oficio a través de un acuerdo solicitará a la Secretaría Auxiliar de Amparos, Sección Peritos, a efecto de que designe un Perito tercero en discordia, señalando nuevo día y hora en la cual dicho Perito designado resolverá la discrepancia, emitiendo su dictámen correspondiente.

Estos dictámenes deberán de rendirse una vez que el Perito tercero en discordia haya aceptado y protestado su cargo el día y hora que la Junta haya señalado para tal efecto, a menos que por causa justificada no le sea posible presentarlo, señalándose nueva fecha para rendir su juicio, las partes deberán estar presentes al momento en que el Perito tercero en discordia emita su dictámen y podrán hacer las preguntas y observaciones que juzguen con--



venientes.

Una vez desahogada la prueba pericial de referencia, y si en el expediente en el cual se esta actuando no quedan pruebas pendientes por desahogar, previa certificación del Secretario de Acuerdos, con fundamento a lo que establece el artículo 834 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo se procederá a que las partes comparecientes formulen sus alegatos respectivos, hecho lo anterior la C. Auxiliar de la Junta correspondiente declarará cerrada la INSTRUCCION y ordenará se turnen los autos a proyecto de resolución, la Junta emitirá el Laudo correspondiente.

C A P I T U L O IV

- ( 18 ) Hernández Cisneros, Miguel. \* La Carga de la Prueba en el Derecho de Trabajo \*. 2a. Edición. Cardenas Editor. México 1976, Pág. 37.
- ( 17 ) Mateos Alarcón, Manuel \* Estudio Sobre las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal \*. Cardenas Editor y Distribuidor. Mexico 1971 Pág. 171 y 172.
- ( 16 ) Ramírez Fonseca, Francisco. \* La Prueba en el Procedimiento Laboral \*. Publicaciones Administrativas y Contables. México 1978, Pág. 106.
- ( 19 ) Porras y López, Armando. \* Derecho Procesal del Trabajo \*. 3a. Edición. Editorial Porras, S.A. México 1975. Pág. 261.

- ( 20 ) De Pina, Rafael. " Curso de Derecho Procesal del Trabajo ". 1a. Edición. Editorial Botas. México, 1952. Pág. 177.
- ( 21 ) De Buen Lozano, Nestor. " Derecho Procesal del Trabajo ". 1a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1968 Pág. 397.
- ( 22 ) Trueba Urbina, Alberto. " Derecho Procesal del Trabajo ". 3a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1973 Pág. 140.
- ( 23 ) Porras y López, Armando Ob. Cit. Pág. 263.

## CONCLUSIONES

1.- Durante la época antigua, así como en las sociedades Primitivas, no existió reglamentación alguna que regulara los accidentes y enfermedades derivadas de la actividad laboral.

2.- Es hasta la Revolución Industrial donde se inicia la necesidad de establecer normas protectoras de los trabajadores para evitar el alto índice de mortalidad de los mismos - con motivo del trabajo.

3.- Es en el año de 1917 con la integración de las fracciones XIV y XV del artículo 133 Constitucional en donde queda plasmada la fundamentación que actualmente nos rige respecto de los riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo.

4.- La Ley Federal del Trabajo adopta entre las diversas teorías existentes acerca de los riesgos de trabajo, la teoría del Riesgo de Empresa, en razón de que a la Ley Federal del Trabajo no le interesa el motivo o causa de los accidentes y enfermedades, sino que éstos sean derivadas con motivo o en el ejercicio del trabajo.

5.- Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene juegan un papel preponderante en la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo en virtud de que éstas Comisiones establecen las medidas de seguridad que deben de tener las empresas, a través de los Reglamentos Internos, los cuales deben ser observados por los trabajadores.

6.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento tienen una real importancia en la prevención de accidentes en razón de que los trabajadores al tener una mayor preparación técnica en su trabajo, aumenta la Productividad de la empresa, disminuye los riesgos en los accidentes y en general mejora las aptitudes del trabajador.

7.- La Prueba Pericial es de suma importancia en el procedimiento de trabajo ya que ésta se encarga de esclarecer el probable ofuscamiento del juzgador en determinada materia o arte desconocida por éste, debiéndose ésta desahogarse al igual que todas las pruebas en la etapa correspondiente y en el momento procesal oportuno.

8.- Los Peritos de las partes deberán acudir a la audiencia correspondiente el día y hora que la Junta señale para tal efecto, en dicha audiencia los Peritos primeramente aceptarán y protestarán el cargo conferido, hecho lo anterior, rendirán el dictamen correspondiente, basado únicamente sobre los hechos cuestionados, para el caso de que exista discrepancia en los dictámenes emitidos, la Junta de Oficio, solicitará a la Secretaría Auxiliar de Diligencias, Sección Peritos, designe Perito Tercero en Discordia, éste rendirá su dictamen con el cual se dirimirá la controversia.

## B I B L I O G R A F I A

- 1.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel.- LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DE TRABAJO.- 2a. Edición, Cárdenas Editor México, 1976.
- 2.- CAVAZOS FLORES, Baltazar.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEORIA Y EN LA PRACTICA.- Coparmex, México, 1972.
- 3.- CASTANEDO K., Alejandro.- ACCIDENTES POR IMPERICIA.- Revista del Trabajo S.T.P.S., Tomo IV.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo.- DERECHO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.- Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires Argentina, 1968.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo.- TRATADOS DE LA POLITICA LABORAL Y SOCIAL.- Editorial Eliastra, Argentina, 1962.
- 6.- CASTORENA, J. Jesús.- MANUAL DEL DERECHO OBRERO.- Impresores Talleres Fuentes, México, D.F., 1968.
- 7.- DE PINA, Rafael.- CURSO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- 1a. Edición, Ediciones Botas, México 1952.
- 8.- DE BUENO LOZANO, Nestor.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1968.
- 9.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.- Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M., 1968.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1964.
- 11.- DAVALOS, José.- CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- Editorial Porrúa, México, 1964.
- 12.- FLORIS MARGADANT, Guillermo.- INTRODUCCION A LA HISTORIA DEL DERECHO MEXICANO.- Editorial Esfinge, S.A. México, D.F., 1966.

- 13.- FLORIS MARGADANT, Guillermo.- EL DERECHO PRIVADO ROMANO.- Editorial Esfinge, S.A., México, D.F., 1986.
- 14.- GUIA PARA LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE DE LOS CENTROS DE TRABAJO.- S.T.P.S., - I.M.S.S.S., 4a. Edición, Agosto, 1987.
- 15.- J. KAYE, Dionicio.- LOS RIESGOS DE TRABAJO.- Editorial Trillas, México, 1985.
- 16.- LAZO CERNA, Humberto.- HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.- Editorial Porrúa, S.A., México, 1978.
- 17.- LOPEZ APARICIO, Alonso.- EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, ANTECEDENTES Y DESARROLLO Y TENDENCIAS.- Editorial Jus, México, D.F., 1982.
- 18.- MARTINEZ VIVOT, Julio.- ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.- Editorial Astrea, Argentina, 1988.
- 19.- MATEOS ALARCON, Manuel.- ESTUDIOS SOBRE LAS PRUEBAS EN MATERIA CIVIL MERCANTIL Y FEDERAL.- Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1971.
- 20.- PORRAS Y LOPEZ, Armando.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1977.
- 21.- PORRAS Y LOPEZ, Armando.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- 3a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.
- 22.- ROSS GAMEZ, Francisco.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Editorial Francisco Ross Gamez, Hermosillo, Son., México, 1978.
- 23.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.- Séptima Época Tomo I, No. 3-4, 1971.
- 24.- RAMIREZ FONSECA, Francisco.- LA PRUEBA EN EL PROCESAMIENTO LABORAL.- Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1978.

- 25.- TENAS SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Editorial Trillas, México, D.F., 1987.
- 26.- TRUEBA URBINA, Alberto.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Editorial Porrúa, S.A. México, D.F., 1971.

#### LEGISLACIONES A CONSULTAR

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 3.- LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.