

127
2j



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

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

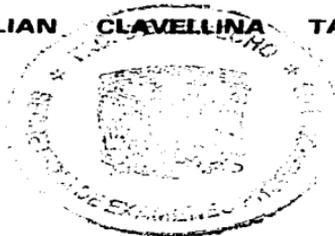
**CAUSAS Y PREVENCION DE LOS
ACCIDENTES DE TRABAJO.**

T E S I S
PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CLAUDIA LILIAN CLAVELLINA TAPIA



MEXICO, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



1997



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

GRACIAS JESUS, POR SER MI FORTALEZA
EN LOS DEFALLECIMIENTOS Y MI CONSUELO
EN LAS ANGUSTIAS; SEÑOR QUEDATE CONMIGO
PUES LA VIDA SE ME PASA Y MIS MANOS TODAVÍA
ESTÁN VACÍAS.

A MIS PADRES :

SR. JUAN CLAVELLINA MEDINA
SRA. IGNACIA TAPIA DE CLAVELLINA

GRACIAS POR DARME LA VIDA, POR SUS
SACRIFICIOS; PERO SOBRE TODO GRACIAS
POR SU PACIENCIA Y POR SER MI EJEMPLO
A SEGUIR.

GRACIAS A MIS HERMANOS MAYRA Y GERARDO
POR DARME SU APOYO INCONDICIONAL EN
ÉSTE DURO CAMINAR.

A LA U.N.A.M. POR LA OPORTUNIDAD DE SER PARTE DE ELLA, DESDE LA ADOLESCENCIA Y PRINCIPALMENTE GRACIAS A MIS PROFESORES POR REAFIRMAR EN MÍ, LOS VALORES DE LA VERDAD Y RECTITUD.

A LA LICENCIADA DINORAH RAMÍREZ DE JESÚS POR SU TIEMPO Y DEDICACIÓN; GRACIAS POR AYUDARME A DISCERNIR LA DIRECCIÓN DE ÉSTE TRABAJO.

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS POR ESTAR A MÍ LADO IMPULSANDO Y MOTIVANDO EN CADA MOMENTO DE DESALIENTO.

CAUSAS Y PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

	pág.
INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO I	
GENERALIDADES	
1. Relación de Trabajo.	1
A) Sujetos de la Relación de Trabajo.	6
a. Trabajador.	6
b. Patrón.	8
2. Riesgos de Trabajo.	10
A) Riesgo.	10
B) Enfermedad de Trabajo.	11
C) Accidente de Trabajo.	15
a. Elementos de los Accidentes de Trabajo.	18
b. Similitudes y Diferencias entre los Accidentes y Enfermedades de Trabajo.	20
3. Higiene y Seguridad Industrial.	21
A) Higiene Industrial.	21
B) Seguridad Industrial.	25
C) Salud.	28

CAPITULO II

ANTECEDENTES

Los Accidentes de Trabajo en la historia de México.	
1. De la Declaración de los Derechos Sociales de 1917.	44

A)Significado de la Declaración de los Derechos Sociales en la vida del pueblo.	45
2.De la Idea de Riesgo Profesional durante la vigencia de la Ley de 1931.	48
A)Los textos constitucionales y legales.	48
B)Esquema fundamental de la Ley de Trabajo de 1931.	49
C)La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	53
D)La Doctrina y la Ley de 1931.	60
3.Los Riesgos de Trabajo en la Ley de 1970.	61
A)Idea y fundamento de la Responsabilidad por los Riesgos de Trabajo.	61
B)Campo de aplicación de las normas sobre Riesgos de Trabajo.	65
C)Algunos caracteres de la Teoría de la Responsabilidad de la Empresa.	66
a.Un cambio terminológico.	66
b.Las excluyentes de responsabilidad.	67
c.Distinción y caracteres de los Accidentes y de las Enfermedades de trabajo.	72

CAPITULO III

LEGISLACION APLICABLE

1.Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	76
2.Ley Federal del Trabajo.	82
A)Clasificación de las Incapacidades.	86

a. Incapacidad	Temporal.	88
b. Incapacidad	Permanente.	90
1. Incapacidad	Total.	90
2. Incapacidad	Parcial.	91
B) Fijación y Revisión de las Incapacidades.		92
a. Elementos para la fijación del grado de Incapacidad.		92
b. Formas de fijación de la Incapacidad Permanente.		93
c. Revisión del grado fijado de Incapacidad Permanente.		94
C) Beneficiarios en los casos de Incapacidades.		94
D) Obligación de indemnizar a las víctimas de infortunios laborales.		95
a. Las prestaciones en especie.		96
b. La Indemnización.		98
E) Comisiones de Seguridad e Higiene.		102
3. Ley Del Seguro Social.		105
A) Justificación del Seguro de Riesgos de Trabajo.		110
B) Iniciativa Presidencial de la Ley del Seguro Social.		114
a. Riesgos de Trabajo.		118
C) Análisis comparativo de la Ley vigente con la Ley reformada.		121
a. Accidentes y Enfermedades de Trabajo.		122
b. Causas excluyentes de Responsabilidad para el IMSS.		123
c. Consecuencias de los Riesgos de Trabajo.		128
d. Prestaciones en especie.		129
e. Prestaciones en dinero.		129
f. Incremento periódico de las pensiones.		132
g. Régimen Financiero.		132
h. Prevención de Riesgos de Trabajo.		134

CAPÍTULO IV

CAUSAS Y PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

1. Causas de los Accidentes de Trabajo.	135
--	------------

A)Causas de Accidentes derivados de las condiciones de trabajo externas del puesto de Trabajo.	136
B)Causas de Accidentes derivados de las condiciones de trabajo internas del puesto de Trabajo.	141
C)Causas de Accidentes derivados de las condiciones de trabajo de la Empresa.	146
a. Infraestructura.	146
b. Ambiente de trabajo.	156
2.Medidas para prevenir los Accidentes de Trabajo.	164
A)Distinción entre medidas de Seguridad y de Higiene.	165
a. Medidas de Seguridad.	165
b. Medidas de Higiene.	166
B)Breve explicación de los principios básicos para promover la Seguridad en el Trabajo.	166
C)Lineamientos a seguir para la Prevención de los Accidentes de Trabajo.	168
a. Prevención técnica y métodos educativos.	172
b. Carteles y avisos.	174
c. Obligaciones Preventivas a cargo de los Patrones.	177
d. Obligaciones Preventivas a cargo de los trabajadores	178
e. Reglas y dispositivos de Seguridad.	191
f. Prevención contra incendios; instalaciones eléctricas y de vapor.	192
D)Comisiones de Seguridad e Higiene.	194
a. Características.	194
b. Competencia.	196
c. Objetivos de la Seguridad e Higiene Industriales.	197
d. Objetivos de la Higiene Industrial.	198
e. Objetivos de la Seguridad Industrial.	198
f. Diseño de programas internos de Higiene y Seguridad Industrial.	198
CONCLUSIONES.	204
BIBLIOGRAFÍA.	207

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

A través de la historia uno de los anhelos más persistentes del hombre es la salvaguarda de la vida y por consiguiente de la salud. En la actualidad sigue siendo difícil el proteger nuestra salud; tanto en el hogar, escuela y por supuesto en nuestros centros de trabajo y de estos últimos nos interesa conocer las adversidades que pueden afectar nuestra integridad; como lo pueden ser los Riesgos de Trabajo, los cuales se clasifican en Enfermedades y Accidentes de Trabajo y el motivo del presente trabajo son precisamente éstos últimos.

Para llevar a cabo tal estudio hemos dividido el presente trabajo en cuatro partes:

En la primera de ellas se definirán los conceptos básicos que estaremos utilizando en el desarrollo de éste tema.

En la segunda parte, realizaremos un recorrido de los Accidentes de Trabajo a través de la Historia de México, ubicándolos desde la importante Declaración de los Derechos Sociales hasta la Ley de 1970, teniendo siempre como finalidad en todas y cada una de ellas el bienestar de la clase más desprotegida dentro del sistema social en que vivimos y que es la trabajadora.

En nuestra tercer parte se menciona la presencia de los Riesgos de Trabajo y por consiguiente de los Accidentes de Trabajo en las diferentes leyes que los rigen en nuestro país.

La última parte del presente estudio está dedicado especialmente al tema central del mismo, Causas y Prevención de los Accidentes de Trabajo en donde desarrollamos ampliamente las que a nuestro juicio son las tres principales causas de los infortunios laborales, detallando minuciosamente cada una de ellas.

Debemos de tener en cuenta que de nada serviría el conocer las causas de los accidentes y el como prevenirlos o la expedición de diferentes leyes sobre la materia si de antemano no hay una cooperación y estrecha comunicación entre los principales protagonistas, el trabajador y el patrón.

CAPITULO I

GENERALIDADES.

Este primer capitulo nos servirá de base para comprender mejor los términos que utilizaremos en el transcurso del mismo.

Muchos fueron los altibajos por los que paso la Relación de Trabajo; pero una vez lograda su autonomía, la Ley de 1970 nos proporciona su definición la cual nos rige actualmente.

En seguida estudiaremos las partes integrantes en la ya citada Relación de trabajo, el trabajador y el patrón; expondremos su terminología, así como sus diferentes definiciones a través de la historia hasta llegar a la que hoy conocemos.

Finalizaremos este capitulo con los temas de Higiene y Seguridad Industrial; donde expondremos brevemente su historia, sus diferentes definiciones y algunas explicaciones sobre las divisiones que de ellas hacen los distintos autores.

La finalidad de este capítulo es el mostrar un panorama amplio de las diferentes figuras jurídicas que utilizaremos en este trabajo, para su mejor comprensión y ubicación.

1. RELACION DE TRABAJO.

Daremos inicio con la explicación de los

contratiempos por los cuales tuvo que pasar la relación de trabajo para poder determinar su naturaleza jurídica; algunos de éstos fueron en el sentido de equipararlo a cualquiera de las formas ya clásicas de los contratos civiles, así existen cuatro teorías que sustentan la anterior tesis y que a continuación explicaremos:

a. Teoría de arrendamiento.

Esta teoría fue ampliamente expuesta por PLANIOL quién al definir el "Arrendamiento de Trabajo" se sustenta en un análisis en el cual se plantea la posibilidad de alquilar la fuerza de trabajo encontrada en cada persona y por tal puede llegar a ser utilizada por otra; así también puede ser alquilada la fuerza de una máquina o de un caballo y la remuneración de este arrendamiento de trabajo es precisamente el Salario.

Muchas fueron las críticas obtenidas y una de las más importantes fue la de Phillipe Lotmar en Alemania, pero sólo la hizo desde el punto de vista del contrato de arrendamiento. Pues para él manifestaba que el trabajo no puede separarse de quién lo presta; mientras que en el arrendamiento la cosa arrendada sí se separa; pues pasa a manos del arrendatario por eso Lotmar manifestaba que no se podía equiparar al contrato de arrendamiento.

Por otra parte Mario de la Cueva agrega que la esencia del contrato de arrendamiento es la obligación de

devolver la cosa arrendada y esto es materialmente imposible en el Contrato de Trabajo ya que la fuerza de trabajo se consume. (1)

b. Teoría de la Compra-Venta.

Sustentada en la idea de que la Relación de trabajo era un contrato de Compra-Venta y para fundamentarla la compara con el "Contrato de Suministro de Energía Eléctrica", y que el objeto de este contrato de Compra-Venta no es la fuente de origen de la energía sino la energía misma.

c. Teoría del Contrato de Sociedad.

Los principales expositores son Chatelain y Valverde los cuales sostuvieron que debería de considerarse a la Relación de Trabajo como un Contrato de Sociedad pues tendría la ventaja de salvaguardar la dignidad humana; puesto que se producen aportaciones comunes: Por parte del Patrón; el espíritu de iniciativa, la organización, su capital; por su parte, el Trabajador aportaría su trabajo, su fuerza, su habilidad profesional, a fin de compartir las utilidades, de donde resulta que el salario es la participación correspondiente a su trabajo.

(1) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Quinta Edición. Porrúa. México. 1960. p. 448 .

d. Teoría del Mandato .

Esta Teoría queda descartada pues dada la definición del artículo 2546 del Código Civil que señala: solamente existe Mandato para la ejecución de Actos Jurídicos.

Pero se manifestaba la urgente necesidad de desligar a la Relación de Trabajo de las ya mencionadas Teorías Civilistas y demostrar que tenía una naturaleza propia y diferente .

El esfuerzo continuaba, y así con la aportación del Dr. Mario de la Cueva con su obra Derecho Mexicano del Trabajo, se inició en los pueblos de habla española y portuguesa una guerra en contra del Contractualismo y pasó a ser uno de los episodios más dramáticos en la lucha del Derecho del Trabajo por afirmar su autonomía y por transformarlo en el Derecho de las relaciones de trabajo.

Así, el Derecho Civil quedó estático al ver que aparecían Leyes protectoras del trabajo y por lo tanto el Contractualismo estaba a punto de ser desbancado, pues se haría de lado la idea de que el Contrato que se basaba en la autonomía de la voluntad era la creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres y ahora prevalecería la tesis en la que la simple prestación de un trabajo era suficiente para crear aún en contra de la voluntad de las partes derechos y obligaciones entre ambos.

Así seguía la lucha por defender a cualquier

precio la Teoría de la Relación de Trabajo como una situación jurídica independientemente de su origen, puesto que había nacido como una consecuencia del desarrollo industrial y la toma de conciencia del proletariado para un mayor bienestar.

Finalmente la Ley de 1970 dió la pauta a seguir " La aplicación imperativo donde quiera que exista el trabajo subordinado".⁽²⁾

Una vez lograda la Autonomía de la Relación de Trabajo, la Ley de 1970 nos proporciona su definición la cual hasta la fecha nos rige y que a la letra dice:

Artículo 20. "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De aquí Mario de la Cueva desprende una nota importante: " Donde hay una prestación de un trabajo subordinado, ahí hay una Relación de Trabajo a la que se le aplicará el Estatuto Laboral".⁽³⁾

Nosotros también daremos nuestro particular punto de vista; basta con que se preste un trabajo personal y subordinado para que dé nacimiento a la Relación de Trabajo pero no al contrario.

(2) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Tercera Edición. Porrúa. México. 1993. p. 185.

(3) Ibidem. p. 188.

A) SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Ahora que ya sabemos el correcto significado de la relación de trabajo toca el estudio de las partes que intervienen en ella y que son los siguientes: trabajador y patrón.

a. Trabajador.

Demos inicio con el trabajador, lo primero que estudiaremos es su terminología pues existen diversas denominaciones como la de "jornalero", "asalariado", "operario", "obrero", pero el concepto de mayor aceptación en nuestra doctrina y legislación es la de "trabajador" y es el que utilizaremos en todo nuestro estudio.

Ahora bien, una primera definición de trabajador la tenemos en la ley de 1931 que en su artículo 3º decía "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo" (4), las críticas que podemos hacerle a la anterior definición es su inexactitud, pues para ella el trabajador era "toda persona" y nos da la idea de poder incluir a las personas morales y esto es totalmente erróneo; ya que una empresa o sindicato no se le puede dar la calidad de trabajador, al tiempo que atenta contra la dignidad del mismo al establecer que el trabajo podía ser "material, intelectual o de ambos géneros"; por

4) *Ibidem.* p. 210.

lo cual se tendría que hablar de "trabajadores manuales ", y de " trabajadores intelectuales " y estos son inexistentes, pues todo trabajo por más material que se considere siempre tiene algo de intelectual .

Después de los cambios realizados acertadamente a la anterior definición, nuestra ley vigente nos da un nuevo concepto, y a nuestro parecer cuenta con los elementos suficientes para poder entenderla mejor y reducir así las malas interpretaciones que pudieran surgir. Este nuevo concepto de trabajador lo encontramos en su artículo 8vo. que señala "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

De la anterior definición podemos destacar los siguientes elementos:

1) El trabajador será siempre una persona física.

De aquí podemos deducir que será trabajador todo ser humano, es decir toda persona a la que materialmente podamos ver y tocar, por esta razón las personas jurídicas o morales no podrán tener el carácter de trabajador.

2) Esta persona física deberá prestar su servicio a otra persona física o moral.

Si, el servicio puede ser prestado a una persona que materialmente podamos ver y tocar, pero también puede prestarse a una Empresa o Sindicato.

3) El servicio prestado debe de ser en forma personal.

Quiere decir que el trabajo debe de ser realizado por el mismo trabajador y no por conducto de otra persona.

4) Este servicio tiene que ser de manera subordinada.

La subordinación constituye el elemento central de la Relación de Trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido. La facultad de mando desde nuestro particular punto de vista tiene dos limitaciones, debe referirse únicamente al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada del mismo.

Por lo expuesto anteriormente creemos que cuenta con los elementos suficientes para no entrar en confusiones.

b. Patrón.

Ahora toca el estudio de la figura del Patrón e iniciaremos con su terminología, pues se le conoce bajo distintas denominaciones entre las cuales está la de "empresario" que tiene el defecto de ser más del orden económico que jurídico, puesto que esta más asociada a la idea de lucro y tener por ello un carácter mercantil. También se le conoce como "principal", "patrono", "empleador" de éste último término expresa Néstor de Buen "No tiene en rigor un sentido social peyorativo y que no está asociado con la idea de "lucro", además expresa la idea de que un sujeto utiliza los servicios de otro en una Relación de Trabajo". (5)

(5) DE BUEN L., Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1991. p. 479.

Podemos agregar que todas las anteriores denominaciones han sufrido críticas y han concluido que su uso resulta inadecuado.

Ahora bien, en cuanto a la definición de patrón en la Ley de 1931 se puede observar aún la influencia civilista al establecer " Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otras en virtud de un Contrato de Trabajo " .

A continuación haremos una crítica a esta definición, si bien es cierto el contrato de trabajo sólo lo podemos considerar como un elemento para probar las condiciones de trabajo pactadas, no lo es así para probar la relación laboral.

Por lo anterior optamos utilizar el término que nos proporciona Nuestra Ley en su artículo 10 Primer Párrafo que a la letra dice "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

A la anterior definición el maestro Néstor de Buen señala "Que se abstiene de destacar el elemento de subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario".⁽⁶⁾

A lo que podríamos contestar, el elemento "subordinación" referido al concepto de "trabajador" y no al de "patrón"; por lo que se refiere al segundo elemento el del "salario", podemos decir que no es un elemento de existencia de la relación de trabajo, sino que lo consideramos tan sólo como una consecuencia.

(6) *Ibidem.* p. 480.

2. RIESGOS DE TRABAJO.

Iniciaremos diciendo que la expresión riesgo de trabajo no siempre fue concebida así; ya que la Ley de 1931 utilizaba la expresión "Riesgos Profesionales", al referirse a los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo. La Ley que nos rige actualmente ha sustituido este último término por el de "Riesgos de Trabajo" que en su artículo 473 señala: "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo".

Este cambio de términos para Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera no tiene mayor importancia; pero para nosotros constituye un cambio esencial, por su precisión; pues de haber continuado con el término "Riesgos Profesionales" excluiríamos los trabajos no profesionales y no es así; por esta razón podemos afirmar que la actual denominación engloba a todo tipo de trabajo.

A) RIESGO.

Creemos que no es conveniente detenernos demasiado sobre la idea del Riesgo en general, pues lo que más nos interesa es el Riesgo de Trabajo y que ya ha quedado debidamente expuesto, por lo que sólo daremos algunas definiciones.

Riesgo: 1. Eventualidad de un acontecimiento futuro, incierto que no depende exclusivamente de la voluntad de las partes que puede producir un perjuicio, daño o pérdida .⁽⁷⁾

(7) Diccionario Jurídico Abeledo - Perrot. Tomo 3. Abeledo - Perrot. Buenos Aires. 1986. p. 332.

2. Contingencia o proximidad de un daño.⁽⁸⁾
3. Contingencia, probabilidad, proximidad de daño. Peligro.⁽⁹⁾
4. Posibilidad o proximidad de un peligro o contratiempo. Cada uno de los hechos desafortunados que puede cubrir un seguro.⁽¹⁰⁾

B) ENFERMEDAD DE TRABAJO.

Para entender mejor las enfermedades de trabajo, lo primero que debemos de tener claro es la idea de enfermedad en general.

Iniciaremos dando un concepto de enfermedad "Conjunto de fenómenos (signos y síntomas) que el organismo opone a toda acción morbosa que tiende a perturbar su estado fisiológico".⁽¹¹⁾

La enfermedad ejerce sobre la humanidad gran influencia, pues ha despoblado ciudades, exterminado razas, y que decir de la influencia que sobre el hombre en su carácter individual tiene; la vida en cierto momento llega

(8) TEODOSIRO GONZÁLEZ Y RUEDA, Porfirio. Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo. Limusa. México. 1989. p. 92.

(9) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo 7. Vigésima Edición. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1981. p. 243.

(10) Diccionario Enciclopédico del Estudiante. Grijalbo. Barcelona España. 1994. p. 1602.

(11) Ibidem. p. 697.

a perder el sentido, el hombre de hoy contento, trabajador, se puede convertir en un ser triste y ocioso; en definitiva el carácter cambia.

Los antiguos creían que la enfermedad era el castigo del pecador y los procedimientos curativos consistían desde exorcismos hasta ceremonias que contentaran o que expulsaran a los malos espíritus.

Al descubrirse el origen de las enfermedades se pudieron determinar sus tratamientos y su prevención; surgiendo así grandes inventos, de entre los cuales podemos mencionar la vacuna. Los progresos que en materia de prevención y diagnóstico han contribuido para que descienda la mortalidad por enfermedades.

Los exámenes médicos periódicos tanto de estudiantes como de trabajadores, las buenas condiciones de vivienda, la higiénica manera de preparar los alimentos, la publicidad sobre las normas para prevenir las enfermedades, la difusión de la higiene personal y pública han contribuido para el mantenimiento de la salud.

Para clasificar las enfermedades podemos considerar diversos puntos de vista, así tomando en cuenta su distribución pueden ser endémicas cuando se dan constantemente en una zona o región; epidémicas cuando atacan muchos seres y se extienden ampliamente; pandemias cuando atacan a casi todo el mundo. Respecto a su comportamiento en el individuo atacado, serán agudas si su acción es grave y breve; y crónicas si son largas y uniformes. Según el origen pueden clasificarse en congénitas, hereditarias y adquiridas. Según la causa en

infecciosas, parasitarias, traumáticas, tóxicas, neoplásicas, obstructivas, y del metabolismo, según la modalidad del tratamiento en médicas o quirúrgicas.⁽¹²⁾

Ahora que tenemos una idea más amplia de lo que es una enfermedad en términos generales, entremos al estudio de las Enfermedades de Trabajo.

Hablando un poco de la historia de ésta figura, diremos que Macías, en su Discurso ante la Asamblea de Queretaro, mencionó únicamente los Accidentes de Trabajo; pero en un Proyecto que formuló en unión de Pastor Rovaix aparece el término de "enfermedades" pero sin ningún calificativo. Fué en el dictamen de la Comisión de Constitución del Congreso donde apareció el término "profesionales" y por demás sin explicación alguna.

Existen 3 sistemas para la determinación de la Enfermedad de Trabajo:

1) El Sistema que adoptó la Ley Española de 1900 y que podría llamarse el más antiguo, asimiló los Accidentes y Enfermedades de Trabajo; posteriormente la Jurisprudencia y la Doctrina establecen sus diferencias.

2) El Sistema Francés que consiste en la fijación de una Tabla de Enfermedades formada con profesiones determinadas; se puede resumir este Sistema diciendo que si la enfermedad que padece el trabajador aparece en la Tabla entonces será Enfermedad de Trabajo; pero si no aparece debe ser desechada.

(12) Enciclopedia Ilustrada Cumbre. Tomo 5. Vigésima Cuarta Edición. Cumbre. México. 1983. p. 307.

3) Este Sistema pertenece a nuestra Ley de 1931, en el cual se establece una Tabla de Enfermedades, lo que no excluye que en cada caso concreto pueda determinarse si un padecimiento no incluido en la Tabla, se adquirió en ejercicio del Trabajo; a nuestro parecer éste sistema nos proporciona una visión más amplia de la enfermedad profesional, ya que el hecho de no encontrarla en la Tabla mencionada, no quiere decir que no se haya adquirido en el ejercicio del trabajo, por lo que la tabla sólo es enunciativa y nunca limitativa.

Como hemos podido darnos cuenta se ha estado utilizando el término de Enfermedades Profesionales, pero la Comisión de la Cámara de Diputados al percatarse de éste hecho no dudó ni un sólo momento en la sustitución del término anterior por el de "Enfermedades de Trabajo"; puesto que las enfermedades y accidentes pertenecen al género de Riesgos de Trabajo y como ya dejamos bien aclarado cuando estudiamos éste tema no puede hablarse de Riesgos Profesionales puesto que da la idea de que estarían fuera los trabajos no profesionales y no es correcto, por lo que se optó por la denominación Riesgos de Trabajo y en consecuencia las enfermedades también son de trabajo.

Una vez aclarada la correcta denominación de Enfermedades de Trabajo, es preciso dar su definición y así la encontramos en el artículo 475 que a la letra dice "Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

Es conveniente hacer un comentario sobre

ésta definición de enfermedad de trabajo en lo concerniente a lo que debemos de entender por estado patológico; pues al leer por primera vez ésta definición la primer duda sería precisamente el significado de éste término, por lo cual creemos necesario el que de una manera muy sencilla dentro de éste artículo se explicara ese estado patológico del cual se hace mención.

C) ACCIDENTES DE TRABAJO.

Accidente en términos generales "Es un suceso inesperado o fortuito, que unas veces altera el orden de las cosas y otras produce en las personas desde ligeras indisposiciones hasta la pérdida de la vida".⁽¹³⁾

Como ya se había mencionado los Riesgos de Trabajo son el género y los Accidentes y Enfermedades de Trabajo la especie; puesto que ya abarcamos el estudio de éste último, toca el turno a los Accidentes de Trabajo.

Uno de los primeros problemas a los que se enfrentan los Accidentes de Trabajo es su definición; así la más antigua que se conoce fue dictada el 24 de Septiembre de 1896 por la oficina del Seguro Social de Alemania que expresa que es un acontecimiento que afecta la integridad de la persona, se produce en un instante y está claramente limitado en su principio y su fin.

(13) Enciclopedia Ilustrada Cumbre. Tomo 1. Vigésima Cuarta Edición. Cumbre. México. 1983. p. 39.

Una definición más la encontramos en la Ley Española de 30 de Enero de 1900 que en su artículo inicial decía: " Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena".

La crítica hecha a ésta definición es que no cuenta con el aspecto de "instantaneidad".

Otra definición la dio la Ley de Tamaulipas de 12 de Junio de 1925 en su artículo 218 que definía al Accidente como "el acontecimiento imprevisto y repentino producido con motivo o en ejercicio del trabajo, por una causa exterior de origen y fecha determinados, que provoca en el organismo del trabajador una lesión o perturbación funcional, permanente o transitoria".

Así llegó el turno de definir el Accidente de Trabajo a la Ley Federal de 1931 que en su artículo 285 que expresa "Accidente de Trabajo es toda lesión médico-quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que pueda ser medida, sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo, y a toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producida en las mismas circunstancias".

Las observaciones que podemos hacer a las anteriores definiciones son las siguientes:

Creemos que la definición que nos proporciona la

Ley de 1931 es confusa y muy elaborada, pues no explica que debemos de entender por "causa exterior" y mucho menos como medirla.

La definición Alemana parte del conocimiento de la causa del accidente; en tanto que la definición Española toma como base la lesión que sufre el cuerpo humano sea cual fuese la causa, pero con la condición de que se produzca en ejercicio o en ocasión del trabajo.

Finalmente la Comisión de la Exposición de Motivos de 1970 nos proporciona su definición que es la que actualmente nos rige y la encontramos plasmada en el artículo 474 que a la letra dice "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste".

A medida que se hacía más complejo el trasladarse el trabajador de su domicilio al trabajo y viceversa, aumentaba el número de accidentes ya sea por atropellamiento, el choque de vehículos o por lo peligroso del camino, por tal motivo los tratadistas se preocuparon de éstas ya muy repetidas situaciones, su preocupación era en el sentido de no haber normas legales que protegieran a los trabajadores que sufrieran los llamados "accidentes in itinere", la locución latina "in itinere" significa en el camino, durante el trayecto o recorrido y así se llegó a un gran logro al adicionar al mismo artículo 474 el párrafo siguiente:

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

De la anterior definición podemos hacer las siguientes observaciones, para que pueda ser considerado como accidente de trabajo, el trayecto del trabajador debe ser directo de su domicilio al trabajo o viceversa, de lo anterior podemos deducir que si el trabajador se desvía en el trayecto, queda suprimida la relación de trabajo y por tanto, el accidente que sufra el trabajador en este desvío ya no sería considerado de trabajo.

a.Elementos de los accidentes de trabajo.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia en diversas ejecutorias ha dejado establecido el criterio en cuanto a los elementos del accidente, necesarios para configurar un Riesgo de Trabajo y son los siguientes :

- 1) Que el trabajador sufra una lesión.
- 2) Que le origine una enfermedad directa, la muerte o una perturbación permanente o temporal.
- 3) Que dicha lesión se ocasione durante, en ejercicio o con motivo del trabajo, y;
- 4) Que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

De manera que si solo se demuestran los dos

primeros elementos correspondientes a los incisos "1" y "2" no se configura el Riesgo de Trabajo, así lo expresa el Amparo Directo 1484/79-Teresa Manríquez Vda. de Hernández Alfaro-25 de Abril de 1980.

En cuanto al primer elemento podemos decir que toda lesión del organismo humano puede constituir un accidente de trabajo; sea interna o externa, ya sea que afecte al cuerpo mismo, a una función del organismo o bien la vida psíquica del trabajador lesionado.

En cuanto a que la lesión sea inmediata o posterior es bastante exacta, pues una lesión no siempre se manifiesta de forma inmediata, así por ejemplo las lesiones que derivan de una caída o de un golpe, no siempre se perciben al momento, sino que en ocasiones aparecen tiempo después.

Luis Alcalá Zamora señala que "No es suficiente con que se registre un accidente durante el trabajo para que se califique de laboral; ha de existir además el nexo causal entre la tarea asignada y el infortunio producido" (14) de lo cual se desprende que si un trabajador muere durante su labor, pero por causas ajenas a su tarea asignada, no se considera accidente de trabajo; en consecuencia para poder considerarlo como tal, debe de haber ocurrido en ejercicio o con motivo del trabajo.

(14) ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis. Tratado de Política Laboral y Social. Tercera Edición. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1981. p. 271.

Por lo que hace al último elemento del accidente de trabajo es el llamado "accidente in itinere", su más próximo antecedente lo encontramos en la Ley Francesa de 1946 en su artículo 2^{da}. al plasmar: "Es accidente in itinere el ocurrido al trabajador durante el trayecto de su residencia al lugar de trabajo o viceversa, siempre que el trayecto no se haya interrumpido o cambiado por un motivo dictado por el interés personal o independiente del trabajo", podemos decir que ésta definición nos sirve de base para la que nos rige actualmente y encontramos consagrada en el segundo párrafo del artículo 474 que dice "Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél".

b. Similitudes y Diferencias entre los Accidentes y Enfermedades de trabajo.

1. Similitudes.

1. Tanto el accidente como la enfermedad de Trabajo tienen su origen en el trabajo (por o con motivo del trabajo).
2. Ambas constituyen una lesión del organismo.

2. Diferencias.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó un cuadro que menciona los aspectos por los cuales se diferencian los accidentes de las enfermedades de trabajo.

a. Por el Origen.

1. La enfermedad es consecuencia del trabajo ordinario.
2. El accidente es consecuencia de un hecho repentino e imprevisto.

b. Por la naturaleza y momento de aparición.

1. La enfermedad se puede predecir por el oficio.
2. El accidente es anormal y puede no llegar a desencadenarse.

c. Por la patogenia.

1. La enfermedad es de origen lento.
2. El accidente es súbito.

d. Por la evolución.

1. La enfermedad tarda a veces en manifestarse y se desarrolla de manera lenta y progresiva por lo general.
2. El accidente suele ser grave desde su inicio y de manera por demás perceptible.

e. En cuanto a la fatalidad.

1. Las enfermedades son inevitables en el momento de su aparición.
2. Los accidentes en teoría al menos, son eludibles en su totalidad con las medidas de precaución necesarias y apropiadas ante cada contingencia.

3. HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

A) HIGIENE INDUSTRIAL.

Daremos inicio con la definición de Higiene "Parte

de la medicina que cuida preventivamente la salud".⁽¹⁵⁾

Ahora bien, la higiene se divide en privada, la que al individuo se refiere y él mismo atiende por conveniencia de su salud; y la pública, en la cual interviene la autoridad por el carácter colectivo, de los peligros; por ésto mismo numerosas normas higiénicas son actualmente obligatorias por medio de reglamentos y leyes de sanidad.

Etimológicamente Higiene proviene del griego higieinë, terminación femenina de higieinós de higiés, sano, tiene por objeto la preservación de la salud, evitando las enfermedades. Es una parte de la Medicina. Cuando se dedica a prevenir los infortunios laborales se llama "Higiene del Trabajo" o "Higiene Industrial".

El precursor de esta ciencia fue Ramazzini. Según Boccia ⁽¹⁶⁾ los primeros brotes nacen a fines del Siglo XV con Ellemborg; pero adquiere mayor esplendor con Ramazzini.

Para Cesarino Junior la Medicina de Trabajo "Comprende el estudio de todas las formas de protección de la salud del trabajador en lo que se refiere al desempeño del trabajo, principalmente con el carácter de prevención de las dolencias profesionales y del mejoramiento de las aptitudes físicas, mentales y ambientales".

(15) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo 4. Vigésima Edición. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1981. p. 271.

(16) BOCCIA, D. Tratado de Medicina del Trabajo. Segunda Edición. Heliasta. Buenos Aires. 1944.

Al aspecto preventivo del cual se hace mención se le denomina Higiene del Trabajo, mientras que la Medicina del Trabajo tiene un fin exclusivamente curativo.

Debemos hacer hincapié en el sentido de que no se debe confundir a la Higiene del Trabajo con la Sanidad Pública. Esta última tiene por objeto asegurar la sanidad y la higiene de todos los integrantes de la colectividad; cabe mencionar que muchas de las veces la Sanidad Pública ha invadido el campo de la Higiene del Trabajo; pero lo hace no tomando al trabajador como tal sino como parte de la Sociedad.

En seguida haremos una pequeña explicación que sobre las divisiones de la higiene se han hecho Gunche⁽¹⁷⁾ divide a la higiene en 3 grandes grupos:

1. Individual o Privada.
2. Pública o Colectiva.
3. Social.

A su vez subdivide éstas 2 últimas en :

a. Higiene de las Industrias.

Se refiere a la protección del trabajador en relación con el ambiente y con el material de trabajo.

(17) GUNCHE, F. F. Higiene y Seguridad Industrial. Segunda Edición. Depalma. Buenos Aires. 1952. p. 14 y ss.

b. Higiene del Trabajador.

Comprende la protección física, mental y alimenticia del trabajador.

Por su parte García Oviedo ⁽¹⁸⁾ la divide en :

a. Higiene Industrial en general.

Abarca las medidas y comprende a todas las fábricas y talleres, con excepción de las industrias que requieren normas especiales y comprende condiciones ambientales formas de practicar el trabajo.

b. Higiene del Obrero.

Se refiere a la alimentación, vivienda, aseo y distracciones del obrero.

c. Higiene Particular de ciertas industrias.

Nos proporciona las normas para evitar los accidentes y enfermedades que se producen en determinadas industrias.

Concluimos con los objetivos de la Higiene Industrial:

(18) GARCÍA OVIEDO, C. Tratado elemental de Derecho Usual. Madrid. 1954. p.348. y 348

1. Evitar y controlar las enfermedades de trabajo y establecer todo tipo de medidas que tiendan a preservar la salud y la vida.
2. Establecer las medidas que deben implantarse en los Centros de Trabajo, con la finalidad de que los trabajadores desarrollen sus labores en un ambiente higiénico.
3. Señalar, que tarde o temprano, un trabajador puede sufrir un padecimiento como consecuencia del trabajo.

B) SEGURIDAD INDUSTRIAL.

Partiremos de la idea de la Seguridad en general, dando una definición.

Seguridad "Ausencia de todo riesgo". (19)

En todas las épocas de la historia, el hombre ha buscado la seguridad. Ya lo vemos desde el hombre de la prehistoria que se resguardaba en sus cavernas para evitar el ataque de las fieras. De las primeras victorias del hombre contra la naturaleza hostil fue la creación de armas y herramientas.

A medida que la civilización fue progresando surgieron nuevas victorias como la aparición de las viviendas, más fuertes y estables, caminos, puentes y muchos más, pero lamentablemente también aparecieron nuevas inseguridades, un ejemplo vivo es la máquina que inicialmente se creó para servir al hombre, y se

(19) Diccionario Enciclopédico del Estudiante, Ob. Cit. p. 325 .

convirtió más adelante en su peor enemigo, por el gran número de accidentes que traían consigo y en la mayoría de las veces la muerte del trabajador.

Ahora expondremos algunas definiciones de Seguridad Industrial.

Seguridad Industrial " Conjunto de conocimientos científicos de aplicación tecnológica que tienen por objeto evitar accidentes de trabajo ".⁽²⁰⁾

Seguridad Industrial "Conjunto de métodos que tratan de poner al trabajador a cubierto de peligros y daños que la ejecución de su labor pueda ocasionarle".⁽²¹⁾

Para nosotros la Seguridad Industrial tiene por objeto prevenir las causas de los infortunios del trabajo con todos los medios que tenga a su alcance, logrando así que los trabajadores conserven un óptimo estado de salud.

Uno de los triunfos mayores de la Seguridad moderna se ha producido en el ámbito industrial. Así tenemos que en las primeras etapas de la Revolución Industrial, las máquinas exigieron un pesado tributo traducido en vidas humanas. Pero es aquí cuando aparece una técnica compleja y modernísima, la Seguridad Industrial que ha reducido enormemente los riesgos en las fábricas.

(20) TEODORO GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio. Ob. Cit. p. 98.

(21) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Ob. Cit. p. 328.

Ahora bien, la Seguridad Industrial no pretende reparar los siniestros o incapacidades que con motivo de su trabajo pueda sufrir el trabajador, sino más bien establecer las medidas precautorias, y tales medidas abarcan:

1. La organización racional del trabajo.
2. Higiene de locales y la sanidad industrial.
3. Prevención de los accidentes.

La Seguridad Industrial al observar detenidamente las instalaciones en donde se desenvuelve el trabajador y al estudiar a éste en sus actividades aparece como una Ciencia que investiga las causas que pueden provocar los accidentes y enfermedades de los trabajadores; así como factores nocivos para la salud de éstos; por lo consiguiente la Seguridad Industrial tiene como finalidad adoptar las medidas necesarias para contrarrestar las causas que puedan provocar los accidentes.

Podemos concluir que los objetivos de la Seguridad Industrial son:

1. Establecer medidas para evitar los accidentes de trabajo.
2. Señalar los posibles riesgos que se presentan en las áreas ocupacionales y las posibles formas de evitarlos.

a. Con relación a :

- El trabajador.
- El patrón.
- La fábrica o centro de trabajo.
- Los materiales que se manejan.

b. Se ocupa de los aspectos relativos a:

Trabajo adecuado.
Capacitación para el trabajo.
Alimentación suficiente.
Conocimiento del peligro.
Uso de protecciones personales.
Desarrollo de sus actividades en locales
higiénicos y seguros.
Manejo de materiales inocuos.
Manejo de materiales tóxicos.
Prevención de riesgos profesionales.
Prestaciones por riesgos ocurridos.
Control inmunológico.
Contaminación ambiental.

c) SALUD.

"Estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones".⁽²²⁾

Desde la aparición del hombre una de sus mayores preocupaciones es la conservación de la salud, como también preservar su bienestar físico y moral. En las antiguas civilizaciones la salud se hacía depender directa o indirectamente de alguna de sus divinidades y del Sacerdote que, como representante de las mismas, hacía las funciones de médico, así Apolo era considerado médico divino, Padre de Esculapio, Dios de la Medicina y los hijos de éste los Asclepiades, recibían de Apolo el arte de curar.

(22) Enciclopedia Ilustrada Cumbre. Ob. Cit. p.216.

En la duración de la vida influyen diversos factores; de los cuales podemos mencionar la alimentación, el clima y las condiciones de trabajo entre muchos otros.

Con el mejoramiento de los anteriores factores se ha ido elevando la duración de la vida humana, que a principios del siglo pasado tenía promedio de apenas 35 años. En la mitad del Siglo XX, gracias a las medidas de higiene pública, las vacunas y muchos otros medios preventivos y curativos, el promedio de vida se había elevado a 67 años.

Como ya mencionamos la alimentación tiene una estrecha relación con la salud, pues si llevamos un buen régimen alimenticio se verá reflejado en la salud pues ésta será óptima, pero si por el contrario lleva una alimentación inadecuada tendremos como consecuencia la debilitación de las defensas orgánicas ante los ataques portadores de las enfermedades. Las estadísticas internacionales dan cuenta de que las dos terceras partes de la población mundial están mal alimentadas, y por lo tanto su salud y capacidades de trabajo, las cuales están íntimamente relacionadas, tienen un bajo nivel.

La respiración es una función de vital importancia, pues por medio de ella el organismo toma el oxígeno del aire; por lo que debemos procurar que el aire que respiramos sea puro y esto lo podemos lograr si nuestras actividades las llevamos a cabo al aire libre, como lo podría ser en los campos donde aún al aire es un poco más limpio .

Pero, los que vivimos en las grandes ciudades y trabajamos en oficinas, talleres, fábricas respiramos en condiciones que generalmente se excluye todo tipo de higiene. Afortunadamente, gracias a los progresos de la higiene sabemos que es necesario evitar la contaminación del aire ya sea por polvos o gases nocivos que pueden deberse a determinadas actividades industriales y lo mejor es proceder a la adecuada renovación y circulación del aire.

Generalmente en los edificios públicos teatros, oficinas, fábricas y talleres y aún en muchos hogares, suelen instalarse equipos adecuados de acondicionamiento y circulación del aire que lo purifican y le dan la temperatura y el grado de humedad conveniente; dotándolo así de las condiciones higiénicas apropiadas.

Ahora, la correcta posición del cuerpo nos ayuda a mantener los órganos en su posición normal ya que de lo contrario se contraen y deforman y se entorpece su funcionamiento. Como podemos darnos cuenta es necesario tener un buen estado de salud y no padecer ninguna enfermedad y es así que nacen muchas organizaciones que su objetivo primordial es lograr y, mantener una buena salud dentro de la sociedad.

En 1946, surge como una de las más importantes dependencias de las NACIONES UNIDAS, la Organización Mundial de la Salud, cuya declaración de principios, entre otras cosas está:

" La salud es un estado de completo bienestar físico,

mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. El goce del grado máximo de salud que se puede lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, sin distinción de razas, religión, ideología, política o condición económica y social. La salud de todos los pueblos es una condición fundamental para lograr la paz y la seguridad y depende de la amplia cooperación de las personas de los Estados" .⁽²³⁾

De lo que podemos resumir, que todas estas funciones tienen un sólo fin supremo un beneficio para la sociedad, el beneficio se traduce en la conservación de la salud de cada ciudadano, utilizando todos los medios que tenga a su alcance para poder lograrlo.

(23) Enciclopedia Ilustrada Cumbre. Ob. Cit. P. 220.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

En éste segundo capítulo expondremos a la figura jurídica que ocupa el presente estudio, a través de la Historia, pero no sólo de la Mexicana pues nos trasladaremos a la Historia y Legislación Francesa pues sirvió de modelo para nuestra Ley de 1931, Jurisprudencia y aún más allá en la Exposición de Motivos de la Ley de 1970.

Para hablar de los antecedentes de los accidentes de trabajo es necesario e innegable que debemos de hacer referencia a los riesgos de trabajo pues éstos son el género y los accidentes de trabajo la especie.

En éste orden de ideas daremos inicio al presente trabajo con un breve estudio de nuestra figura jurídica en cuestión pero en Francia, ya que en éste país encontramos la fuente de inspiración de nuestro Congreso Constituyente, del Legislador de 1931, de la Jurisprudencia de la S.C.J. y más aún en la Exposición de Motivos de la Ley de 1970 para legislar en materia de Riesgos de Trabajo.

Así, tenemos que en el año de 1888 se presentó un Proyecto de ley de Accidentes de Trabajo, y fue aceptada por la Cámara de Diputados, éste Proyecto previno que todos los accidentes ocurridos en los establecimientos sujetos a la Ley, darían derecho a una indemnización, sea cual fuere la causa del accidente.

El francés Adrien Sachet en su obra *Traité*

Théorique et Pratique es Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles explicó la esencia del Proyecto antes mencionado y la crítica de que fue objeto:

"En el espíritu de este proyecto, hacer inútil la investigación de la causa de los accidentes, era terminar una fuente de dificultades entre trabajadores y patrones y, en consecuencia, preparar una era de paz y conciliación en el mundo del trabajo. Por desgracia, no respondía éste pensamiento generoso a los propósitos de la ley, y por otra parte, conducía a situaciones injustas, pues si es verdad que el peligro inherente a la explotación de algunas industrias hace responsable al patrón de los accidentes ocurridos en la fábrica, el buen sentido aconseja limitar esta responsabilidad a los accidentes engendrados por el trabajo industrial. Sería evidentemente injusto que la viuda de un obrero alcanzado por un rayo en una fábrica considerada como peligrosa pudiese obtener una pensión si su marido trabaja en ella y que no tuviera el mismo derecho si el obrero pertenecía a otra categoría de la Industria". (24)

En resumen el Proyecto fue aceptado en principio pero no fue aprobado.

Posteriormente en el año de 1893 la Cámara de Diputados realizó un nuevo texto y en él consignaba la responsabilidad del patrón por los accidentes ocurridos a los obreros en su trabajo y en ocasiones de su trabajo; podemos destacar que los legisladores reclamaban 2

(24) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 47.

elementos para generar la responsabilidad del patrón: que el accidente ocurriera durante y en ocasión del trabajo. Este segundo proyecto tampoco fue aprobado.

A pesar del fracaso de los 2 anteriores proyectos, por fin se aprueba la Ley de 9 de Abril de 1898, la cual significa una de las primeras y más grandes conquistas del Derecho del Trabajo en Francia. El maestro Mario de la Cueva expresa qué el triunfo de ésta ley "radica en el doble hecho de que resolvió en buena medida el problema que agitaba las conciencias y de que repercutió favorablemente sobre la vida de los trabajadores". (25)

La Teoría del Riesgo Profesional, desprendida de la anterior ley, se integra con seis elementos:

- 1) La idea del riesgo profesional.
- 2) La limitación del campo de aplicación de la ley a los accidentes de trabajo.
- 3) La distinción entre caso fortuito y fuerza mayor.
- 4) La exclusión de la responsabilidad del empresario.
- 5) El principio de la indemnización forfaitaire.
- 6) La idea de que el obrero tiene únicamente que acreditar la relación entre el accidente y el trabajo.

A continuación daremos una pequeña explicación de cada uno de ellos.

a. La idea del Riesgo Profesional.

La Teoría del Riesgo Profesional es la

(25) *Ibidem.* p. 111

idea que sirve para fijar la responsabilidad de los empresarios en las industrias y profesiones creadoras de un riesgo específico.

Así, la Ley Francesa consignó estas ideas en su artículo 10., pues mencionaba que los accidentes ocurridos por el hecho o en ocasión del trabajo en determinadas industrias dan derecho a una indemnización a cargo del empresario, de lo que intuimos la necesaria relación entre el trabajo y el accidente para que de nacimiento a la Responsabilidad por parte del empresario.

b. La limitación del campo de aplicación de la ley a los accidentes de trabajo.

La ley francesa limitó la responsabilidad de los patrones exclusivamente a los accidentes de trabajo, pero es la ley de 25 de Octubre de 1919 la cual incluyó a las enfermedades de trabajo.⁽²⁶⁾

Para explicar de alguna manera la limitación de la Ley podemos partir de las diferencias entre accidentes de trabajo y la enfermedad profesional, pues la Sociedad tenía noticia de accidentes, pero casi nunca sabía de las enfermedades; además que los accidentes aparecían producidos directamente por el trabajo.

c. La distinción entre caso fortuito y fuerza mayor.

Sachet⁽²⁷⁾ determinó la diferencia entre fuerza

(26) Nuestra Declaración de Derechos Sociales de 1917 se anticipó así en 2 años a la Legislación Francesa.

(27) E LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob Cit. pág. 113

mayor y caso fortuito, así tenemos que la primera es un fenómeno natural de orden físico (temblores de tierra, inundaciones, rayos) o moral (la invasión extranjera, el bandidaje, la guerra civil), que escapa a toda previsión y cuya causa es absolutamente extraña a la empresa. Por las circunstancias anteriores no debe incluirse, al menos en principio, en la Ley de Accidentes de Trabajo. Puede ocurrir, sin embargo que el funcionamiento de una Industria tenga por el efecto agravar el peligro que éstos fenómenos naturales hacen correr a los trabajadores. En tales casos deviene aplicable el principio de Riesgo Profesional.

En cuanto al Caso Fortuito es la falta objetiva es decir, la falta no del empresario, sino de la Industria.

Los conceptos de Caso Fortuito y Fuerza Mayor conservan el rasgo común que les asignó el derecho civil, su imprevisibilidad e inevitabilidad y pueden definirse:

Caso Fortuito es todo acontecimiento imprevisto e inevitable cuya causa es inherente a la empresa o que se produce en ocasión del riesgo creado por la propia negociación, en tanto la fuerza mayor es el acontecimiento imprevisto cuya causa, física o humana es absolutamente ajena a la empresa.

Capitant es citado en la obra de Sachet *Traité Théorique et Pratique du la Législation sur les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles*⁽²⁸⁾ pues opina que no hay motivo para la diferenciación, pues decía que todo accidente ocurrido en las horas de trabajo da derecho a una indemnización.

(28) *Ibidem.* p. 340.

d. La culpa y el dolo.

La idea de riesgo profesional cubrió la culpa del trabajador; pero incluida la legislación sobre accidentes de trabajo en el marco del derecho privado, quisieron los conservadores excluir, la culpa lata o culpa inexcusable, en razón de su proximidad con el dolo; por otra parte, el dolo liberaba de responsabilidad al patrón.

Sachet⁽²⁹⁾ recogió la discusión entre dos tendencias que fueron manifestadas en la discusión de la Ley Francesa de 1898 cual dejaba ver dos entendimientos del problema, una propia del derecho privado el cual tenía por objeto que la culpa lata o inexcusable liberara al empresario de toda responsabilidad y la otra del derecho del trabajo y tuvo por fundamento la urgencia de dar satisfacción a las necesidades del trabajador, ésta tendencia era esencialmente humana.

Podemos concluir que la tendencia de Derecho Privado se empeña en estudiar los problemas sin coniderar al hombre por su parte el Derecho del Trabajo fija su atención al hombre y resuelve su condición.

Así, la Ley Francesa se colocó en una posición intermedia en la ya mencionada discusión al expresar que la culpa lata del trabajador no exime de responsabilidad al patrón, pero autoriza al Juez para reducir el monto de las indemnizaciones; así el legislador creyó satisfacer las dos tendencias anteriormente mencionadas, por un lado se mantenía protegida a la víctima, pero también se le hacia saber que la indemnización podría ser reducida a

(29) *Ibidem.* p. 349.

juicio del Juez y en razón del grado de inexcusabilidad de la falta la reducción podía ser tal pues no existía límite en la Ley y según una fórmula presentada al senado Francés era posible que la indemnización se redujera a cero.

e. El principio de la indemnización forfaitaire.

La Ley de Accidentes de Trabajo introdujo un nuevo principio de responsabilidad, pero era preciso fijar las bases para calcular las indemnizaciones. Pues bien, el principio de la Indemnización Forfaitaire, es justamente la base para calcular las indemnizaciones, lo anterior no produjo controversias, por el contrario, fácilmente fluyeron conclusiones al respecto:

1. La idea de que la indemnización debía ser unitaria independientemente de la causa del accidente, es decir ésta última es importante para determinar quién debe reportar las consecuencias, pero no debe servir de base para establecer el monto de las indemnizaciones, pues en todo los casos, cualquiera que sea a causa, las consecuencias son las mismas.

2. La indemnización no debe ser total sino parcial.

El Derecho Civil hacía responsable al patrón de los accidentes ocurridos a sus trabajadores cuando había culpa de su parte y obligaba a una indemnización integral, pero la idea del Riesgo Profesional fue más allá e hizo responsable al patrón de la culpa del obrero, no cabe la menor duda de que ésta ampliación era extraordinaria, como concebir que la culpa de la víctima, determinaría la responsabilidad del empresario, éste aspecto era

verdaderamente doloroso para los civilistas pues no, podían entender y mucho menos admitir que un acto culposo diera nacimiento a un derecho, así los maestros de Derecho Civil proclamaron la necesidad de procurar el mayor cuidado de parte de los obreros, propósito que difícilmente se lograría si los trabajadores tuvieran derecho a recibir en todo caso y particularmente cuando incurrieran en alguna falta, una indemnización integral; es indispensable que los obreros estén enterados que no obtendrán una renta igual al salario percibido para que procuren evitar los accidentes. Por lo tanto se puede resumir la culpa del trabajador es inevitable, por lo que el patrón deberá darle una indemnización, pero para compensarle de éste pago, habrá que reducir en todos los casos, el monto de las indemnizaciones a una renta equivalente a un tanto por ciento del salario, de esta manera se establece una compensación pues las cantidades que paga el empresario cuando el accidente ocurre por culpa del trabajador, se descuenta de las indemnizaciones que debería pagar si hay culpa de su parte o interviene un caso fortuito. Por lo anterior, decidió el legislador como contrapartida por la extensión de la responsabilidad del empresario, que la indemnización sea siempre parcial.

En síntesis, la indemnización forfaitaire es la compensación que recibe el patrono por la extensión de la responsabilidad.

3. La supresión del arbitrio judicial mediante un sistema de indemnizaciones fijas y por consecuencia la supresión del arbitrio judicial.

El Derecho del Trabajo parte del supuesto de que el salario es la base del patrimonio del trabajador y es la cantidad principal que recibe el obrero a cambio de su actividad total. El salario debería ser la base para la indemnización.

Una vez aceptada la idea que la indemnización no sería total sino parcial sólo faltaba fijar el tanto por ciento del salario que correspondería a una incapacidad absoluta o a la muerte del trabajador, para que el Juez de trabajo no tuviera más asunto que comprobar la incapacidad total o la muerte y el monto del salario.

f. La carga de la prueba.

La clase obrera se proclamaba en contra del Derecho Procesal por las dificultades y dilaciones de los procesos y también en contra del Derecho Civil pues cuando un trabajador víctima de un accidente, debía probar: la existencia del Contrato de Trabajo, que había sufrido un accidente, que éste ocurrió en ocasión o en ejercicio del trabajo que desempeñaba, y que era debido a culpa del empresario.

Gracias a la Teoría del Riesgo Profesional se modificaron los elementos de prueba así tenemos:

1. La prueba de la culpa del empresario dejó de ser necesaria.
2. La prueba de la existencia de la relación laboral y del accidente eran indispensables.
3. La relación entre el trabajo y el accidente.

4. Demostrando el inciso anterior debería haber forzosamente como consecuencia el pago de la indemnización; a menos que el empresario probara que existía alguna excluyente de responsabilidad.

Ahora nos adentraremos al estudio de las doctrinas de autores franceses que en su momento se consideraron como los mejores.

g. Las ideas de Adrien Sachet

Se pueden resumir en las siguientes:

1. Entre el trabajo y el accidente debe existir una relación, pues ella es la que determina la naturaleza laboral del accidente, esta relación se encuentra consignada en la fórmula de la ley: "accidentes ocurridos por el hecho o en ocasión del trabajo".

2. La Jurisprudencia de la Corte de Casación usó una nueva fórmula pero no puede substituir totalmente a la legal, porque, por una parte, no todo accidente ocurrido durante las horas de trabajo, es necesariamente un accidente laboral; así, el trabajador victimado por un compañero durante las horas de trabajo pero por asuntos estrictamente familiares.

3. Por otra parte, hay accidentes producidos fuera del lugar y horas de trabajo; la hipótesis es la referente al capataz que es asesinado por un obrero que es despedido de su empleo.

4. De la jurisprudencia de la Corte se desprende una importantísima presunción: para probar la naturaleza del accidente: los ocurridos en el lugar y durante las horas de trabajo se presumen accidentes de trabajo, en tanto los que ocurren en circunstancias distintas exigen la comprobación de la relación de trabajo.

h. André Rouast.

Se inclina por la idea nueva del Riesgo Autoridad, que puede resumirse en los terminos siguientes: el accidente de trabajo se produce en cualquier lugar y en cualquier tiempo en los que el trabajador se encuentre bajo autoridad del empresario; o con otro giro: en cualquier lugar y tiempo en los que el trabajador se encuentre en una relación de trabajo subordinado con el patrón, nace la presunción de que el accidente es de trabajo.

i. Las ideas de Georges Ripert.

Este autor estuvo destinado a combatir la separación del Derecho y la Moral, su pensamiento en las controversias sobre infortunios de trabajo puede expresarse en una sola frase, de la responsabilidad a la reparación. Este profesor era un verdadero visionario, pues afirmaba que el derecho del mañana ya no buscaría al autor del daño sino que voltearía su mirada hacia la víctima, y en el problema de la reparación, entre el débil y el fuerte, se inclinaría por el primero, lo que quiere decir que se estaría operando un camino de la responsabilidad a la reparación.

j. Gaston Morin.

Propone la idea del Derecho del Trabajo y su valor, que es precisamente, satisfacer las necesidades del hombre, pues con su trabajo, sirve a la sociedad, lo anterior ha sido desarrollado en un antiguo artículo de la Revue d' Economie Politique (30) en el cual expresa:

" El reconocimiento del derecho a la existencia de todos los hombres, la convicción de que en una justa y sana organización social, el trabajo debe, en condiciones normales, garantizar el derecho a la existencia del trabajador, son ideas maestras que dominan el movimiento contemporáneo que va desarrollando en los pueblos civilizados la práctica e instituciones del seguro obrero. El sentimiento del carácter sagrado de éste derecho a la existencia ha penetrado profundamente en el alma de los pueblos cristianos y es la base real de la teoría del Riesgo Profesional en materia de accidentes de trabajo. Es por esto que el riesgo profesional responde a una necesidad universal y a un sentimiento de la conciencia humana. Admitir el riesgo profesional es crear el principio de que además el salario que representa lo necesario para la subsistencia diaria, el patrón debe al obrero la garantía de su derecho a la existencia el día en que un accidente suprima o disminuya su capacidad de trabajo".

Al respecto Morin concluye diciendo que la responsabilidad del Riesgo Profesional tiene su justificación en sí misma; no toma su fuente ni en el provecho, ni en la actividad del patrono, sino en la

(30) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo.
Ob. Cit. pág. 97.

persona del trabajador, quien tiene un derecho a la existencia, que debe asegurarle su trabajo.

LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA HISTORIA DE MÉXICO .

1. DE LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917.

Así tenemos que en su Discurso ante la Asamblea Constituyente 1916/1917, el Diputado Macías, enviado por Carranza para intervenir en el debate sobre el porvenir del Derecho del Trabajo, explicó que había sido comisionado para estudiar las legislaciones avanzadas en materia laboral y así preparar un proyecto de Ley del Trabajo, que se expediría en cumplimiento de las adiciones al Plan de Guadalupe.

En su exposición intercalo la lectura de las disposiciones más relevantes del proyecto, y al concluir expresó ⁽³¹⁾ :

"Por último vienen las disposiciones complementarias para terminar este trabajo. Aquí tienen ustedes, en la otra Ley, todo lo relativo a los accidentes de trabajo". La importancia de éste párrafo radica en el hecho de que infiere la existencia de 2 proyectos; una Ley de Trabajo y otra de Accidentes. Tiempo después Macías reelaboró el proyecto, con la finalidad de coordinarlo con los preceptos constitucionales, pero lamentablemente nunca fue enviado por el Poder Ejecutivo al Congreso de la Unión,

(31) Diario de los debates del Congreso Constituyente de 28 de Diciembre de 1916. Núm. 38. Imprenta de la Cámara de Diputados. México. 1992. Tomo I. p.730

se conoce por su publicación en el año de 1965⁽³²⁾, es una Ley única que incluía en su título XVI la reglamentación de los accidentes y enfermedades. Cabe mencionar que no se hablaba ni de riesgos ni de enfermedades profesionales, sino exclusivamente, de accidentes o enfermedades ocurridos o adquiridos en ejercicio del trabajo.

A. SIGNIFICADO DE LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES EN LA VIDA DEL PUEBLO .

Las normas para la conducta de los hombres revisten formas determinadas, que los pueblos y comunidades internacionales les han dado; la ley, la costumbre, la jurisprudencia, los contratos colectivos de trabajo, entre otros. Por eso podemos decir que una Constitución se compone de dos elementos: un contenido finalista y dinámico y una forma.⁽³³⁾

a. Forma y contenido de la Declaración de Derechos Sociales.

La historia de los pueblos de Europa y América en la edad contemporánea se descubre que el Estado individualista y liberal burgués se integró con 4 principios fundamentales, dos de naturaleza política, las ideas de soberanía y representación y las otras dos de índole exclusivamente jurídico, la idea de los derechos del hombre y la Teoría de la Separación de los poderes.

(32) *Secretaría del Trabajo y Previsión Social: Revista Mexicana del Trabajo, Núm. 1. Enero/Febrero/marzo. 1965.*

(33) *Ibidem. p. 29*

Pues bien, en la Asamblea Constituyente de Querétaro se produjo un cambio de trascendencia excepcional, porque al lado de los derechos individuales del hombre y del ciudadano que tienen su origen en la Revolución Francesa, se colocaron los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores

Como principio fundamental de nuestro orden jurídico, la Declaración de los Derechos Sociales, representa en la Constitución uno de los mayores anhelos del pueblo, porque sólo aquel que tiene asegurada su existencia presente y futuras, puede hacer uso pleno de su libertad.

b. La Declaración es Derecho Supra - Estatal.

Esta afirmación se apoya en la tesis de que el Estado no es sino la estructura política, la unidad de instituciones políticas que determina el pueblo en su Constitución para desenvolver y hacer cumplir los principios establecidos en la misma Constitución.⁽³⁴⁾

Así el artículo 133 parte segunda de Nuestra Carta Magna consigna la anterior idea al manifestar:

"Los jueces de cada estado se arreglarán a esta Constitución, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados".

c. La Declaración contiene únicamente los beneficios mínimos que deben otorgarse necesariamente a los trabajadores.

(34) *Ibidem.* p. 30 .

Así lo afirma Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano⁽³⁵⁾ del Trabajo al decir que la Declaración de 1917 y las leyes de trabajo en lo que concierne al contenido de las relaciones individuales de trabajo, son únicamente beneficios mínimos que se otorgan a los trabajadores en ejercicio de su Soberanía.

La Comisión redactora del proyecto de la ley del Trabajo conocía de este tercer principio que estamos tratando, así como en los Contratos Colectivos, por esto mismo decidió dejar plasmada esta Tesis, al definir en el artículo 56 los caracteres de las condiciones de Trabajo.

Pues bien, no se debe pasar por alto el mencionar la experiencia que vivió la Comisión en una de sus reuniones, pues en el momento de llegar al estudio de los Riesgos de Trabajo vió entrar a un trabajador, pálido y demacrado, que expreso haber escapado de su casa para poder manifestarles que la vieja fórmula de la Declaración, que las enfermedades profesionales, había dado por resultado que un número incontable de victimas no recibieran indemnización, alguna, por que algunos Médicos sostenían que determinado padecimiento no tenía como causa exclusiva el Trabajo que desempeñaba el obrero. Inmediatamente la comisión entendió aquel mensaje y así en el artículo 473 de la Ley nueva, que "Los riesgo de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los Trabajadores en ejercicio o con motivo del Trabajo".

(35) *Ibidem.* p. 31.

2. DE LA IDEA DE RIESGO PROFESIONAL DURANTE LA VIGENCIA DE LA LEY DE 1931.

A) LOS TEXTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES.

Comencemos con la fracción XIV del art. 123 Constitucional que esta redactada de la manera siguiente:

"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..."

Cabe aquí recordar que en un debate de la Cuarta sala, por los años de 1935 o 1936, se planteó la siguiente duda: La frase, sufrida con motivo o en ejercicio de la profesión o Trabajo, ¿Rige para los accidentes y las enfermedades, o solamente para éstas últimas? se argumento que la palabra Sufridas no podía regir al vocablo accidentes, porque si en una frase hay un sustantivo masculino y otro femenino; su calificación debe de ser hecho en masculino, de acuerdo a las reglas gramaticales. Pero la corte no acepto la tesis y en consecuencia arrastramos una interpretación que puede ser equivocada.

La Ley de 1931 confirmó esta interpretación restringida, al poner el encabezado, de su Título sexto, la denominación de riesgo profesionales.

Creemos conveniente mencionar dos de los proyectos que procedimiento a la Ley de 1931, y manifestó en su Exposición de Motivos la idea del Riesgo Profesional al expresar:

"El principio de Riesgo Profesional como criterio para establecer la responsabilidad del patrono en caso de accidentes o enfermedades profesionales, se adopta en el proyecto, como en la mayoría de las legislaciones que se ocupan de la reparación de esos accidentes. El principio de riesgo profesional tiene como consecuencia dejar a cargo del patrono la reparación no sólo de los daños causados por accidentes o enfermedades debidos a su propia culpa, sino también los que provienen de la culpa intencional del obrero, de caso o de causa indeterminada".

B) ESQUEMA FUNDAMENTAL DE LA LEY DEL TRABAJO DE 1931 .

Lo que pretendemos en este apartado se enumeran los principios fundamentales contenidos en el Título VI de la Ley de 1931.

a. La Ley de 1931 si bien acepta la denominación de Riesgos Profesionales que hace referencia a los accidentes y enfermedades de trabajo, ésta Ley utiliza la anterior denominación para designar a los accidentes o enfermedades a que estan expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas; con lo anterior modifíco la frase de la fracción XIV de la Declaración que dice " con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten ".

b. Campo de aplicación de la Ley.

La ley subordino su aplicación a la existencia de un Contrato de Trabajo, al que definió como "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otras, bajo dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convencida y en consecuencia

la Ley se aplicaba a toda relación de trabajo que cumpliera con los requisitos de la anterior definición; pero se hacía hincapié en una excepción declarada en el art. 211 relativo a la pequeña industria de la familia y del trabajo a domicilio.

c. Accidentes y Enfermedades .

La Ley en sus artículos 285 y 286 distinguieron el accidente de la enfermedad. Así el primero sería toda lesión producida por la acción repentina de una causa exterior mientras que la enfermedad sería todo estado patológico sobrevenido por una causa repetida por largo tiempo como consecuencia desempeñaba el obrero. Inmediatamente la comisión entendió aquel mensaje y así en el artículo 473 de la Ley nueva, que "Los riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los Trabajadores en ejercicio o con motivo del Trabajo".

d. Excluyentes de Responsabilidad

Esta Ley de 1931 en su artículo 316 consideró algunas circunstancias excluyentes de responsabilidad :

1. Si el accidente ocurría encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante.

2. Cuando el trabajador se ocasionara deliberadamente una incapacidad por si solo o de acuerdo con otra persona.

3. La fuerza mayor extraña al trabajo que se definió como: "Toda fuerza de naturaleza tal, que no tenga relación alguna con el ejercicio de la profesión de que se trate y no agrave simplemente los riesgos inherentes a la explotación" .

4. Si la incapacidad era resultado de alguna riña o intento de suicidio.

e. Los problemas de la prueba.

Esta Ley de 1931 se expidió cuando ya estaba resuelto el problema por la Jurisprudencia de la Corte de Casación, como por la Nueva Doctrina de los grandes maestros franceses, por otra parte el artículo 16 remitía al Derecho Común para cubrir algunas lagunas de la ley, cabe hacer notar que nuestra Jurisprudencia acepto la aplicación del Derecho Procesal Civil y en consecuencia el principio de quien afirma está obligado a probar.

f. Beneficiarios de las prestaciones.

En caso de incapacidad en el trabajador, tendría derecho a recibir la totalidad de las prestaciones legales o contractuales, pero en el caso de incapacidad mental se entregaría al representante legal.

En el supuesto de muerte, la indemnización se cubriría primeramente a la esposa e hijos, en segundo lugar a las personas, que dependieron económicamente de la víctima; en el caso de que hubieren ascendientes concurrirán con la esposa y los hijos, a menos de demostrarse que no dependían económicamente del trabajador.

g. El monto de las indemnizaciones.

La Ley aceptó dos principios.

1. Por una parte tenemos la indemnización forfaitaire que ha quedado debidamente expuesta cuando hablamos de los elementos de la Ley Francesa de 9 de Abril de 1898.

Haciendo un pequeño paréntesis, nos hemos podido percatar en este estudio de los accidentes de trabajo en la historia de México que en la mayoría de los casos nuestra Doctrina, Legislación y Jurisprudencia está basada y fundamentada en legisladores y maestros de Francia; por tal motivo insistimos en la importancia de estudiar primeramente el Riesgo Profesional en aquél país.

Regresando al monto de las indemnizaciones el segundo principio es el llamado:

2. De la indemnización global.

Los autores de la ley recomendaron a los empresarios contratar seguros en favor de sus trabajadores, pero si no lo hacían, se cubriría la indemnización global.

3. A los dos anteriores principios se agregó un tercero el de la Supresión del Arbitrio Judicial y esto se puede lograr mediante el Sistema de Indemnizaciones Fijas.

h. Los Riesgos de Trabajo y la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

El legislador de 1931 se preocupó por el aseguramiento de ésta idea mediante las disposiciones siguientes:

1. La incapacidad temporal de un trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo no era causa de suspensión de la relación laboral; por consiguiente, el trabajador tenía derecho a todas las prestaciones derivadas de la Ley o del Contrato Colectivo.

2. Al recuperar su capacidad de trabajo, el trabajador tenía derecho a regresar a su empleo o al puesto de ascenso que le hubiera correspondido.

3. Pero si al regresar no pudiera desempeñar su trabajo, pero si cualquier otro, la empresa debía proporcionárselo, si fuera posible.

C. LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN .

La Jurisprudencia de la SCJN es una de las exposiciones más completas acerca de la Prevención y Reparación de los infortunios de Trabajo, por lo que se puede agregar muy poco; tan sólo expondremos las ejecutorias típicas de la materia :

a. La Idea de Riesgo Profesional.

En el año de 1934 el Tribunal sostenía la vieja tesis del riesgo creado por la producción industrial y el maquinismo y así lo encontramos previsto en la Ejecutoria de 27 de Febrero de 1934, Ferrocarriles Nacionales de México; S.A.:

"La Corte ha resuelto ya en diversas ejecutorias que la fracción XIV del artículo 123 constitucional, en la que se establece la responsabilidad a los empresarios por los accidentes de trabajo, se sustenta en la doctrina de Derecho Industrial que sostiene que el establecimiento de una organización a base de funcionamiento de máquinas, implica la creación de un riesgo por su sólo establecimiento, riesgo que existe para cualquiera y especialmente para los trabajadores; y que, al celebrar éstos un Contrato de Trabajo, quedan expuestos al riesgo creado por el patrono. . ."

En la ejecutoria del 21 de Febrero de 1935, Toca 14208/32/2a; Cia. Metalúrgica Mexicana, S.A, realiza una de las mejores exposiciones del Riesgo Profesional:

"La teoría del riesgo profesional, como es sabido, vino a sustituir las doctrinas civilistas de la culpa y de la responsabilidad contractual y, a diferencia de éstas, que tienen un fundamento subjetivo, descansa en un principio de responsabilidad objetiva. Las doctrinas civilistas descansaban en la idea de la culpa, en tanto la teoría moderna se apoya en la idea de riesgo: La producción, cualquiera que sea su organización, expone al trabajador a riesgos ciertos y determinados, que son inevitables dentro de cualquier sistema y que la previsión humana aun la más cuidadosa no podría apartar; siendo estos riesgos inherentes al trabajo, es lógico que sea el empresario, estos es, el creador del riesgo y, a la vez beneficiario de la producción, quien, los reporte, pues no sería justo ni equitativo que quedaran a cargo del trabajador, quien no tiene los beneficios de la producción y no es tampoco el creador del riesgo. Estos riesgos son de dos clases, accidentes del trabajo y enfermedades

profesionales, entendiéndose por accidentes del trabajo, en términos generales las consecuencias de la acción repentina de una causa exterior, sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo. La Teoría del Riesgo Profesional abarcó en un principio, únicamente, a aquellos accidentes cuya causa inmediata y directa era el trabajo desempeñado por el obrero, pero poco a poco se fue extendiendo para comprender también aquellos accidentes que producen con ocasión o en ejercicio del trabajo desarrollado, de tal manera que no se requería ya la existencia de una relación causal inmediata y directa, sino que era bastante que hubiera un lazo de conexidad entre el trabajo y el accidente sufrido, toda vez que no existía razón alguna para excluir éstos últimos casos, en los cuales, si bien el trabajo mismo no era la causa inmediata y directa, si era la ocasión del accidente. Esta extensión de la doctrina se debe, en general, a que se ha considerado que siendo el trabajo una fuerza puesta al servicio de las empresas los desperfectos que esa fuerza sufra deben entrar en los gastos generales de la negociación, de la misma manera que quedan comprendidos en ellos las reparaciones de la maquinaria y demás útiles e instrumentos de trabajo. La Teoría del Riesgo Profesional, en el último aspecto, en que se ha considerado, sirvió de base a la fracción XIV del artículo 123 Constitucional, que no exige la existencia de una relación causal, inmediata y directa, sino que impone al patrono la responsabilidad por los accidentes sufridos por los trabajadores con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten".

En seguida expondremos las cuestiones de mayor interés de la ejecutoria:

1. La responsabilidad de los infortunios de trabajo tiene un valor objetivo y es, consecuencia, distinta de la doctrina subjetiva del Derecho Civil.

2. El fundamento de la responsabilidad de los empresarios no es la vieja idea del riesgo específico de la producción industrial a base de máquinas y para evitar duda, dijo la Corte que la producción, cualquiera que sea la organización, expone al trabajador a riesgos ciertos y determinados, que son inevitables, más frecuentes con el uso de máquinas, pero constantes en todo trabajo.

3. La Corte afirmó que la empresa, unión de los factores de producción, debe tomar a su cargo la reparación de los daños que sufran una y otro, también sostuvo que las teorías civilistas descansaban en la idea de culpa, mientras que la teoría moderna se apoya en la idea de riesgo, actitud congruente con la afirmación en sentido objetivo de la responsabilidad por los infortunios de trabajo.

4. La relación entre el trabajo y el accidente no debe interpretarse de manera restrictiva sino extensiva.

b. La relación entre el Trabajo y el Infortunio.

No hay duda que la ejecutoria de la Cia. Metalúrgica Mexicana, S. A., estudio el problema, pero la Corte lo analizo más a fondo, al estudiar los distintos casos: en la Ejecutoria de 26 de Agosto de 1936, Amparo Directo 883/36/I a; Ferrocarriles Nacionales de México, S. A., que expresa:

"Como en el precepto transcrito dice, a consecuencia del trabajo, sin distinguir acerca de la índole del nexo de causalidad que ha de existir entre el trabajo y el accidente, la Suprema Corte estima que no es necesario que el primero sea causa suficiente del segundo y puede admitirse que un accidente produce la obligación de indemnizar a la víctima o a las personas que dependan económicamente de ella, cuando el trabajo sea tan sólo causa ocasional y remota del accidente. La Jurisprudencia, en países cuya legislación, como en Francia, establece el mismo concepto jurídico de accidente del trabajo, acepta que los accidentes ocurridos fuera del servicio, cuando el obrero se traslada al lugar que debe prestar sus servicios, dan origen a la obligación de indemnizar, si el hecho ocurre en algún paso, camino o sitio peligroso que el trabajador tenga necesariamente que recorrer o atravesar para llegar al lugar donde presta sus servicios, o si el transporte se encuentra organizado por el mismo patrón, lo que ocurre, a ejemplo, cuando una empresa es propietaria de un ómnibus destinado a recoger a los trabajadores que viven en el campo".

c. Las Excluyentes de Responsabilidad.

La Jurisprudencia ha tenido que analizar al respecto, la culpa del trabajador, la fuerza mayor y la ebriedad del obrero y en todos casos encontró una solución adecuada.

1. La culpa del trabajador.

La idea del riesgo profesional cubre los accidentes ocurridos por culpa del trabajador, del patrón y

caso fortuito, algunos empresarios, lucraron contra la interpretación amplia del derecho francés y sostuvieron que la idea del riesgo profesional cubría solamente la culpa llamada profesional, y no a la imprudencia o culpa grave, y así en la misma Ejecutoria de la Cia. Metalúrgica Mexicana, S.A., se negó la Corte a sancionar esta tesis:

"La Teoría del riesgo profesional, al substituir la responsabilidad subjetiva por la objetiva, dejó a cargo del patrón la responsabilidad por los accidentes sufridos por los trabajadores con motivo o en ejercicio de su trabajo, independientemente de que existiera culpa de su parte, en atención a que la misma es inevitable a causa del cansancio y descuido naturales, debidos a la tensión producida por el trabajo, pudiendo decirse, en términos generales, que la doctrina fue creada para imponer al patrón la responsabilidad por los accidentes, precisamente en los casos en que haya culpa del trabajador o cuando interviene un caso fortuito, toda vez que la culpa del patrón originaba su responsabilidad aún dentro de las viejas ideas. Por consiguiente, querer excluir la aplicación de la fracción XIV del artículo 123 de la Constitución, en los casos en que haya culpa del trabajador, implicaría la destrucción del fundamento mismo de la teoría. Se sostiene no obstante, en el caso que no se trate de la culpa llamada profesional, sino imprudencia grave y si bien aquella no excluye la responsabilidad patronal, si es causa excluyente de dicha responsabilidad la segunda, ya que por sus caracteres deja de ser culpa profesional, para transformarse en un acto el cual la doctrina lo conoce como dolus proximus. Si bien es verdad que algunas legislaciones consideran a la última como excluyente de responsabilidad para el patrón, no lo es menos que una gran parte de los tratadistas la incluyen

dentro de los riesgos profesionales, en atención a las dificultades que existen para distinguir hasta donde llega la culpa profesional y donde comienza la culpa grave; pudiendo citarse a este respecto la opinión de García Oviedo y las conclusiones del Congreso Internacional de Berna, que resolvió era inhumano exponer al trabajador a la miseria por toda su vida, teniendo en cuenta que la lesión sufrida era ya un castigo suficiente por la imprudencia cometida".

2. La Fuerza Mayor.

La legislación francesa admitió como excluyente de responsabilidad la fuerza mayor extraña al trabajo, pues bien, la Corte, en la Ejecutoria de 26 de Abril de 1946, Amparo Directo 8377/45/I a; Lucy Kraemer de Coniglio, fijó la dirección del concepto:

"La fuerza mayor como fenómeno liberatorio de responsabilidades patronales en los accidentes de trabajo tiene significado especial en el derecho laboral, más restringida que la del derecho común, pues es necesario que tal fenómeno no tenga relación alguna con el medio y condiciones en que se ejecuta el trabajo".

3. La ebriedad del trabajador.

Para el derecho del trabajo la ebriedad del trabajador es considerado como excluyente de responsabilidad y no es necesario un estado alcohólico completo, así lo decidió la Corte, en ejecutoria de 10 de Mayo de 1945, Amparo Directo 8457/44/I a.:

"El patrón queda excluido de responsabilidad cuando el accidente ocurre a un trabajador que se hallaba en estado alcohólico, sin que se necesite comprobar que dicho estado de alcoholismo era completo, como cuando trata de demostrarse una circunstancia exculpante de responsabilidad de orden penal pues es otro el criterio del legislador de trabajo".

d. La prueba de los infortunios del trabajo.

La Corte sostiene la presunción de Adrien Sachet, por lo que respecta a todo accidente verificado durante las horas de trabajo, así se estableció en la Ejecutoria de 9 de Agosto de 1944, Amparo Directo 2229/44/I a; Ferrocarriles Nacionales de México, S.A.:

"Todo accidente ocurrido a un obrero en el trabajo, durante el tiempo de éste, se presume riesgo profesional, aún cuando el accidente provenga de un acto de tercero extraño a la relación obrero - patronal, salvo prueba del patrón, consistente en que la agresión fue originada por causas que ninguna conexión tenga con el trabajo".

D. LA DOCTRINA Y LA LEY DE 1931 .

Nuestra doctrina recogió las enseñanzas de la ejecutoria de la Cía. Metalúrgica Mexicana y complemento con las ideas de Sachet, Rouast, Ripert, Cabouat y Morin ya han sido debidamente expuestas.

Por su parte el Derecho Civil y sus principios de la Responsabilidad por los daños sufridos por una persona,

partieron de una concepción individualista y subjetivista del derecho, por lo cual sólo aceptaron como fuentes de responsabilidad, la culpa o la ilicitud de los actos del autor del daño. Frente a esta postura que se preocupaba más por la defensa de las cosas que por el ser humano, el derecho del trabajo se constituyó como firme protector de la víctima; de ahí el insistente llamado de Ripert para con el derecho moderno de dejar atrás el marco de Responsabilidad para ir a la reparación del daño y se convirtiera en uno de los principios éticos de la Teoría de los infortunios del trabajo: en un futuro, y esta es la esencia de la seguridad social, ya no se buscaría al autor del daño para obligarle a indemnizar, sino a la víctima, para satisfacer su necesidad.

3. LOS RIESGOS DE TRABAJO EN LA LEY DE 1970.

A. IDEA Y FUNDAMENTO DE LA RESPONSABILIDAD POR LOS RIESGOS DE TRABAJO.

Daremos inicio con las Teorías más importantes de la Responsabilidad.

a. Teoría de la Culpa.

Fué la primera que atribuyó la responsabilidad al patrón. Esta Teoría se fundamenta en la idea de que el autor de un daño debe responder cubriendo la indemnización consiguiente.⁽³⁶⁾

(36) Código Civil Francés, art 1382 " Todo hecho humano que cause a otro un daño, obliga a aquél por culpa del cual el daño se ha producido a repararlo " .

Mediante ésta tesis se le daba la responsabilidad al trabajador que sufría un daño por motivo de trabajo, siempre y cuando acreditara que éste accidente había sido por culpa del patrón. Los aspectos que tenía que probar el trabajador se resumen en:

1. La existencia de un Contrato de Trabajo.
2. Que el obrero había sufrido efectivamente un accidente.
3. Que éste ocurrió como consecuencia del trabajo.
4. Que el accidente era culpa del patrón, debido a un acto u omisión de éste, o por negligencia al no ejecutar lo que habría debido hacer y por eso se produjo el accidente.

Como nos podemos dar cuenta la carga de la prueba estaba a cargo del trabajador, pero como era de esperarse le resultaba bastante difícil poder acreditar el accidente, por lo que la mayoría de éstos quedaban en el olvido trayendo como consecuencia perjuicios irreparables para los trabajadores.

b. Teoría Contractual.

Fué expuesta por Sauzete en Francia (1883) y por Sainctelette en Bélgica (1884). La idea central de ésta teoría radica en que al ingresar un trabajador al servicio del patrón y gozar de buena salud y capacidad de trabajo, al terminar el contrato de trabajo debe de encontrarse en las mismas condiciones en las que ingresó, pero si no fuese así el patrón es el único responsable de la pérdida o disminución de la capacidad de trabajo, y en ocasiones hasta la muerte del trabajador por motivo del trabajo; pero se hace la aclaración que no hay responsabilidad para el patrón en caso de que el siniestro ocurra por culpa del

propio trabajador, caso fortuito o fuerza mayor.

c. Teoría del Caso Fortuito.

Por caso fortuito entendemos en esta materia aquellas formas de desencadenamiento de los riesgos que pueden obedecer a defectos o imperfecciones en las instalaciones en general, en los edificios, en las máquinas y en los aparatos de protección, y que obedecen a errores humanos, en éste caso, el hecho del hombre fabricante de las máquinas, constructor de los edificios, resulta insuperable e imprevisible y es la causa del riesgo.

d. Teoría de la Fuerza Mayor.

La designación de fuerza mayor se reserva a hechos de la naturaleza a los que estamos expuestos todos, seamos trabajadores o no, y por ser hechos de la naturaleza liberan al patrón de toda responsabilidad. Sin embargo cuando la fuerza mayor agrava los riesgos a los que esta expuesto el trabajador por su trabajo, o si constituye su ambiente de trabajo, el patrón es el responsable del riesgo, un ejemplo de lo anterior podrían ser las tempestades en el trabajo del mar.

e. Teoría del Riesgo Profesional.

La encontramos consagrada en la Ley Francesa del 9 de Abril de 1898 que impuso a los jefes de las Empresas la Responsabilidad derivada de los Riesgos de Trabajo sufrido por sus obreros y empleados, por el hecho o con motivo del trabajo.

Esta tesis consiste en atribuir a la Industria las consecuencias de los riesgos que ella misma produce, ya que si el dueño de la maquinaria debe de mandarla a reparar para que siga produciendo una utilidad, es justo y razonable el pedir que el empresario repare las consecuencias que los riesgos acarrean a obreros y empleados por el hecho o con motivo del trabajo.

Una característica de ésta Teoría es la manera de cuantificar la Responsabilidad. La Teoría del Riesgo en el Derecho Común, exige que la indemnización sea proporcional al daño.

En el Derecho Laboral es lo contrario pues la responsabilidad está sujeta a una tarifa, cabe aquí mencionar que la Ley de 1931 existía un límite económico que lo encontramos en el artículo 294 que fijó como salario tope la suma de veinticinco pesos diarios.

La Teoría del riesgo profesional como vimos anteriormente inicia en el siglo pasado y tenía por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran. De aquella época a la ley de 1970 se han transformado radicalmente las ideas: la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la idea del riesgo autoridad, para concluir en lo que se llama actualmente riesgo de la empresa. De acuerdo con esta doctrina, la empresa debe de cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo los casos previstos en las leyes, y, además también ésta obligada a reparar los daños que el trabajo, cualquiera sean su naturaleza y las circunstancias en que

se realiza, produzca en el trabajo. De esta manera, se ha apartado definitivamente la vieja idea del riesgo profesional: la responsabilidad de la empresa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores es de naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su funcionamiento.

El profesor francés Georges Ripert ⁽³⁷⁾ elaboró una fórmula precisa para establecer el cambio operado en las ideas: el problema, explica, se ha trasladado de la responsabilidad a la reparación. Por lo tanto, ya no importa saber si existió alguna responsabilidad subjetiva, sino que es suficiente la existencia del daño para que el obrero tenga derecho a la reparación. El profesor Gastón Morin ⁽³⁸⁾ reforzó las anteriores ideas al decir que la responsabilidad por los accidentes de trabajo descansa en el derecho obrero a la existencia, por lo que tiene su justificación en sí mismo, quiere decir, posee fundamento en la existencia del trabajador, cuyo derecho a vivir debe ser asegurado.

B. CAMPO DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS SOBRE RIESGOS DE TRABAJO.

La Comisión redactora de la iniciativa, decide enfatizar la aplicación incondicional de los mandamientos legales a todas las relaciones de trabajo, a cuyo efecto expresa en el artículo 472 "las disposiciones sobre riesgos

(37) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. pág. 135.

(38) Idem.

de trabajo se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales", éste artículo menciona una excepción para el Dr. Mario de la Cueva (39) aparente y son los llamados talleres familiares y dice que se habla de apariencia porque, según la definición del artículo 351, son "aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges sus ascendientes, descendientes y pupilos", por lo tanto, su exclusión es una consecuencia ineludible de su naturaleza, De la Cueva concluye que lo anterior no será obstáculo para que la seguridad social del mañana los cubra con su capa protectora.

C. ALGUNOS CARACTÉRES DE LA TEORÍA DE LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA.

a. Un cambio terminológico.

El término Riesgos Profesionales tuvo su origen en la Ley Francesa de 1898, ordenamiento limitado al riesgo específicamente grave en determinadas actividades mecanizadas, que produce un riesgo nuevo que no existía en otras ramas del trabajo humano; de ahí la enumeración de las empresas a las que se aplicaría, pero estas ideas no pueden subsistir ya en esta Ley, porque entraría en contradicción con el sentido universal del Derecho del Trabajo actual, el cual tiene entre tantos objetivos el de convertir la existencia humana en un mejor vivir digno y decoroso, además de extender su protección a toda persona la cual cumpla el deber social y jurídico de trabajar, no importe el trabajo que desempeñe; podemos decir todo trabajo conlleva un riesgo, y si es cierto

(39) *Ibidem.* p. 136.

algunos son más peligrosos que otros, ellos querrá decir que la reparación del daño será más frecuente en ellos; pero esta mayor frecuencia no significa que los riesgos no existan en otras ramas del trabajo.

De estas consideraciones dedujo la Comisión la necesidad de substituir las viejas palabras de riesgos profesionales por una nueva denominación que será la de Riesgos de Trabajo, pero éste cambio terminológico no fue hecho de manera caprichosa, sino por las ideas nuevas, y volvemos a repetirlo el Derecho del Trabajo protege, con los mismos beneficios, todas las formas de trabajo humano, y porque, la denominación vieja correspondía a los años en que se habló de una legislación del trabajo industrial o del derecho obrero, pero no puede aplicarse al derecho del trabajo manual e intelectual de esta Ley de 1970.

b. Las excluyentes de responsabilidad.

Aparentemente la Ley nueva siguió a la de 1931, pero, por una parte buscó una mejor coordinación de las normas y, por otra, al extender la protección a los accidentes provocados por actos de terceras personas y suprimir la fuerza mayor como excluyente de responsabilidad, marcó una vez más el camino de la seguridad social del futuro.

1. La fuerza mayor extraña al trabajo.

Los autores de la ley de 1931, con apoyo en la solución francesa, la aceptaron en el artículo 316, fracción III, como excluyente de responsabilidad y la definieron como

"toda fuerza de naturaleza tal que no tenga relación alguna con el ejercicio de la profesión de que se trate y que no agrave simplemente los riesgos inherentes a la explotación".

En un apartado anterior hablamos sobre la doctrina de Derecho Civil la cual sostuvo que la distinción que algunos autores aceptaban entre el casofortuito y la fuerza mayor no tenía base legal y era además innecesaria, pues la única fuente de responsabilidad era la culpa del autor del acto dañino. Pero no obstante que la Ley Francesa no se pronunció sobre ésta distinción, los teóricos del Derecho del Trabajo lograron la introducción de la fuerza mayor y por lo consiguiente que la Jurisprudencia también la aceptara.

Quando la Comisión Redactora de la Iniciativa la estudio como excluyente de responsabilidad encontró una serie de fuertes observaciones, por lo tanto decidieron suprimirla; en la Exposición de Motivos de la Ley Nueva se justifica esta supresión y que a continuación expondremos:

El art.316 señala la fuerza mayor extraña al trabajo como una de las causas excluyentes de responsabilidad. Para suprimirla se tomó en consideración, primeramente, que el concepto fuerza mayor extraña al trabajo ha suscitado numerosas controversias; en segundo lugar, que la idea de riesgo de empresa pone a cargo de ella los accidentes que ocurran en tanto el trabajador esté, bajo la autoridad del patrón, prestándole sus servicios; y finalmente, se trata de una supervivencia del principio de la responsabilidad por culpa.

Pero también la Comisión redactó los argumentos de manera sinóptica:

1. En primer lugar, no existe la diferencia precisa entre el caso fortuito y la fuerza mayor, así, a ejemplo, Sachet habla del bandidaje, y sin embargo, la jurisprudencia aceptó si un trabajador presta sus servicios en un lugar alejado de los centros de población y es asaltado y herido por una banda de ladrones, sufre un riesgo de trabajo.

2. La Comisión había aceptado la teoría del riesgo autoridad, como principio general; por eso definió al accidente como el que ocurre durante y en cualquier lugar donde se preste el trabajo.

3. En íntima relación con el segundo argumento, preguntó la Comisión ¿habría ocurrido la muerte del trabajador si se hubiese encontrado en un lugar distinto en que prestaba sus servicios?

4. De acuerdo con las exposiciones de Sachet, la fuerza mayor y el caso fortuito tienen en común su imprevisibilidad, es decir son fenómenos que se presentan de manera repentina, de tal manera que no hay razón que justifique el diferente tratamiento para unos y otros.

5. Finalmente, superada la idea de responsabilidad por culpa como fuente única de las obligaciones, la aceptación de la fuerza mayor como excluyente de responsabilidad resultaba una manera de sobrevivir del Derecho Civil.

La supresión de la fuerza mayor como excluyente de responsabilidad fue una consecuencia natural de la nueva concepción del Derecho del Trabajo, al dejar de ser un estatuto que sólo regulaba las relaciones patrimoniales y así convertirse en el ordenamiento que con la unión de la Seguridad social pretende, que el hombre cumpla su deber social de trabajar, garantizar a los trabajadores una existencia digna y decorosa en el presente y en el futuro.

2. La embriaguez del trabajador.

Durante la vigencia de la ley de 1931 repetidamente se insistió en la supresión de esta excluyente de responsabilidad, consignada en la fracción I del art. 316, pues, se argumentaba, en el medio mexicano es común el uso del alcohol en las personas que no tienen suficiente educación escolar, pero ante este argumento se respondió que la embriaguez era causa de rescisión de las relaciones de trabajo por el peligro que representaba para los demás trabajadores y bienes de la empresa. La Comisión ante aquella respuesta no tuvo la necesidad de ocuparse del problema.

3. La drogadicción.

La fracción I del ya citado art. 316 de la Ley de 1931 la reconoció junto con la embriaguez como excluyente de responsabilidad. No se tiene conocimiento de que en alguna ocasión haya sido objetada, por lo que pasó a la fracción II del artículo 488 de la Ley nueva. No obstante, a petición de los representantes obreros se admitió una excepción: "salvo que exista prescripción médica", para

surtir efectos esta excepción es necesario que el trabajador " ponga el hecho en conocimiento del patrón y le presente la prescripción escrita por el médico".

4. La falta intencional.

Con ligeras variantes terminológicas, al art. 478, fracción III, reprodujo la fracción II del art. 316 de la Ley de 1931. La doctrina distingue 2 aspectos en la falta intencional: el propósito de causar el daño a la empresa, provocando, a ejemplo, una explosión, la que, a su vez, produce lesiones, no queridas, al trabajador, y el daño que deliberadamente se causa a si misma la persona.

5. El intento de suicidio.

No se conoce ninguna disposición en el derecho extranjero sobre esta hipótesis. La Comisión la conservo tal vez por inercia, pero podría justificarse porque el suicidio difícilmente puede relacionarse, por lo menos directamente, con el trabajo que se desempeña. Sin embargo es posible que sea el tedio por la monotonía del trabajo, lo que provoque la psicosis del suicidio. ¹²⁰

6. La riña.

Los representantes de los trabajadores no objetaron la excluyente, por tanto, la Comisión no tuvo elementos para proceder a su supresión, pero ha de entenderse que la riña no deberá guardar relación con el trabajo, así, a ejemplo, si un capataz es lesionado por un obrero al que dio cierta orden, la lesión que sufra en la riña, será considerado como accidente de trabajo.

(40) *Ibidem.* p. 141.

7. Prestación de primeros auxilios.

El art.501 de la ley de 1931 impone al empresario la obligación de "mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste". Pero a efecto de suprimir cualquier duda en torno a esta disposición en los casos de excluyentes de responsabilidad, la comisión la ratificó en el párrafo final del art. 488.

c.Distinción y caracteres de los accidentes y de las enfermedades de trabajo.

La Ley Francesa de 1898 protegió únicamente a los accidentes de trabajo, lo que obligó a la Jurisprudencia y a la Doctrina a distinguir esos padecimientos de las enfermedades que se llamaron profesionales, por su relación con el ejercicio de determinadas profesiones, pero que, al no estar protegidas por la ley, no originaban responsabilidad para las empresas. Mientras tanto médicos y juristas se esforzaban en encontrar criterios que diferenciaron a los accidentes de las enfermedades, pero a través de esta búsqueda se convencían los hombres que las causas de unos y otras era la misma, el trabajo desempeñado para otro.

Veintiún años duró el debate, hasta que el 25 de Octubre de 1919, se dictó la Ley de Enfermedades Profesionales. También en este aspecto, la Declaración de los Derechos Sociales de Querétaro se adelantó en dos años al Derecho Frances.

1. Igualdad de esencia entre los accidentes y las enfermedades de trabajo.

A través de lo que se ha expuesto sobre riesgos de trabajo conducen a la conclusión de la identidad esencial de los accidentes y enfermedades de trabajo, que no es sino el reconocimiento de que la ocasión de unos y otras es la misma, por lo que sería injusto se indemnizara a la víctima de un accidente y no a quien padece una enfermedad contraída en el trabajo, así, a ejemplo, el minero víctima de un derrumbe o el que adquiere silicosis, esto es, no existe razón para desconocer el adagio jurídico donde hay identidad en la causa debe existir identidad en los efectos, quiere decir, unos y otras son ocasionados por el trabajo y sus consecuencias son las mismas, la incapacidad o la muerte.

2. Semejanzas y diferencias entre los accidentes y las enfermedades de trabajo.

1. Los dos padecimientos tienen en común manifestarse en un estado patológico del cuerpo humano, una lesión o trastorno del organismo, cuya causa, volveremos a decirlo, se encuentra en el trabajo.

2. En el Derecho Mexicano, con apoyo en la Ley de 1931, se habla de una segunda característica, pues, se dice, son la consecuencia de la acción de una causa exterior al cuerpo humano. Pero el señalamiento en otras legislaciones y doctrinas no es uniforme, particularmente en lo que concierne a los accidentes, o en todo caso, habría que meditar si el término causa exterior es el adecuado.

3. Un tercer rasgo común consiste en que los dos padecimientos deben desembocar en una incapacidad temporal o permanente, parcial o total para el trabajo, pues, a ejemplo, si un trabajador cae de un andamio o recibe un golpe más o menos fuerte, pero conserva intacta su capacidad para el trabajo, no nace el derecho a la indemnización, sino, en el mejor de los supuestos, los derechos de atención médica y curación y los salarios de los días en que no pudo prestarse el trabajo.

La doctrina señala una diferencia que podría decirse fundamental y algunas otras que serían complementarias.

Desde un inicio, la teoría médica sostuvo que la diferencia esencial reside en la distinta forma de actuación de la causa que provoca la lesión, pues en tanto en el accidente su característica es la instantaneidad, esto es, el acontecimiento que le da origen se produce en un lapso relativamente breve o instantáneo, o para decirlo de otra manera tiene un principio y un fin tan próximos el uno del otro que frecuentemente se confunden, en la enfermedad su nota específica es la progresividad, es decir actúa largamente sobre el organismo.

Las diferencias complementarias sirven para precisar la caracterización de los accidentes y las enfermedades, pero ninguna podría sustituir a la fundamental que ya se mencionó; ahora expondremos algunas de estas diferencias complementarias.

a. Algunos autores sostienen que el accidente es debido a un fenómeno imprevisible, mientras la enfermedad

es previsible, pues la ciencia medica a demostrado que en determinadas profesiones se desarrollan, por regla general, determinados padecimientos que no se presentan en otros trabajos. En algunas ocasiones en los accidentes es posible prever que se realizarán si, supongamos que el trabajo en las minas no se apuntalan debidamente las bóvedas a efecto de evitar derrumbes.

b. En los accidentes su tratamiento se apoya fuertemente en la cirugía, mientras en las enfermedades se practica normalmente la medicina interna, desde nuestro particular punto de vista esta consideración es solamente para la Ciencia Médica y nosotros no podemos opinar; sin embargo, constantemente oímos que muchos padecimientos reputados enfermedades, son tratados por la cirugía.

CAPITULO III

LEGISLACION APLICABLE

Una vez terminado el vasto estudio sobre los conceptos elementales que sobre Accidentes de Trabajo debemos saber y de su trayectoria en la Historia de México; ahora es necesario situarlos en las diferentes leyes que rigen nuestro país, así en este orden de ideas daremos inicio ubicando a la figura jurídica objeto del presente trabajo en Nuestra Carta Magna.

1. CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La historia de la humanidad podemos afirmar ha sido una verdadera lucha para poder alcanzar uno de los más grandes tesoros el de la Libertad y por consiguiente el respeto a la dignidad del hombre; y el Derecho del Trabajo nació bajo éste estandarte.

En México, durante la pasada centuria no existió el Derecho del Trabajo. En su primera mitad sólo se aplicaron las reglamentaciones de la Colonia como lo fueron Las Leyes de Indias destinadas a proteger al indio de América, a pesar de su grandeza, estas leyes llevan el sello del conquistador, ya que en ninguno de los cuatro tomos de los cuales se compone la recopilación existen disposiciones que vayan dirigidas a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino más bien medidas de misericordia. Además de las Leyes de Indias también se aplicaban Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.

Ya a principios de Siglo, lo. de Julio de 1906, el

Presidente del Partido Liberal Ricardo Flores Magón⁽⁴¹⁾ publicó un manifiesto y programa, el cual contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un Derecho del Trabajo; en el están delineados claramente alguno de los principios e Instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales.

El documento analiza la situación actual del país y las condiciones de la clase campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en aspectos político, agrario y de trabajo. De éste último punto, el Partido Liberal hace notar la necesidad de crear bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; jornada máxima de ocho horas; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; fijación de salarios mínimos; pago de salario en efectivo; pago semanal de las retribuciones; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Durante el año de 1914 en los Estados de Aguascalientes y Veracruz se promulgaron disposiciones que reglamentaban algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales.

En el año de 1915, el General Salvador Alvarado se propuso la reforma al Orden Social y económico del Estado de Yucatán, y como resultado se expidieron las leyes que se conocen como Las Cinco Hermanas: Agraria, de hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del

(41) RABASA O., Emilio. CABALLERO, Gloria. Mexicano ésta es tu Constitución. S N T E. S E P. México. 1985. p. 346

Trabajo; ésta última reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución.

Tales son los antecedentes legislativos y Sociales del artículo 123 de la Constitución de 1917.

El artículo 123 establece las garantías más importantes para los trabajadores que forman en la Sociedad, al igual que los campesinos, una clase económicamente débil. Tales garantías tienen carácter de Constitucional para evitar su violación a través de leyes ordinarias o administrativas. Así, gracias a la valiente decisión de los Diputados de 1917 alcanzaron Jerarquía Constitucional principios que rigen al trabajo humano.

El artículo 123 vigente comprende dos partes: En la primera (A) se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patronos. La segunda (B) se refiere a esas mismas relaciones pero en este caso se establecen entre los poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y los Servidores Públicos. La ley reglamentaria del Apartado A es principalmente la Ley Federal del Trabajo; la del Apartado B, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dentro del Apartado A se hallan constituidos algunos de los principios de la figura jurídica que tratamos, es decir los Accidentes de Trabajo.

Artículo 123. " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

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 la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

De la transcripción diremos que de ella se deriva el Título Noveno de nuestra Ley Federal del Trabajo, que se ocupa de reglamentar ésta fracción, misma que fuere establecida tomando como base los postulados de la Teoría del Riesgo Profesional, ya que únicamente señala al patrono como responsable, además esta fracción no exige una relación causal inmediata y directa entre el trabajo y el accidente, y como ya mencionamos impone al patrono la responsabilidad por los accidentes de trabajo sufridos por los trabajadores con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.

Sólo haremos éste comentario porque en el Capítulo 2 del presente trabajo, cuando hablamos de la Ley de, 1931 se trataron otros diferentes aspectos de la anterior fracción y creemos que no es conveniente repetirlos nuevamente.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Ahora bien la Carta Magna tampoco dejó de contemplar la prevención de los Riesgos Profesionales y estableció en la fracción XV del ya mencionado precepto constitucional lo siguiente:

XV: " El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto las sanciones procedentes en cada caso.

Como podemos percatarnos el Constituyente de 1917 consideró indispensable incluir entre las garantías sociales de nuestra Constitución, las mencionadas en el párrafo anterior, así, la salud y la vida de los trabajadores contarán con las mayores garantías comparables con la naturaleza de las negociaciones en donde prestaran sus servicios. La razón jurídica de esta determinación podríamos encontrarla en el hecho de que con la utilización de nuevas fuerzas y productos de la tecnología y hasta de la naturaleza ha aumentado el número de enfermedades profesionales y de accidentes que más que reparar e indemnizar, resulta conveniente prevenir, para evitar su contingencia al no adoptarse determinadas reglas, máxime cuando la ciencia y la técnica modernas permiten en la actualidad que el trabajo no sólo sea seguro sino hasta placentero. Desde nuestro punto de vista una eficaz política laboral

debe de estar orientada a disminuir en lo posible la realización de los Riesgos de Trabajo y a humanizar las deplorables condiciones de trabajo, mediante medidas preventivas adecuadas, tanto para el beneficio individual del trabajador como de la colectividad, a la que se aligera de las cargas económicas que con motivo de los Riesgos de Trabajo se eleva a cifras alarmantes.

Lo dispuesto por las anteriores fracciones constitucionales, deja ver la preocupación del Estado por asegurar a sus miembros contra cualquier riesgo ya sea natural y social y muy especialmente, contra los riesgos producidos por el desarrollo de una actividad laboral.

Por su gran contenido social, Nuestra Constitución Política tuvo siempre como base el interés de la colectividad y es por eso que tomando en consideración la fracción XXIX del artículo 123, apartado "A", lo siguiente:

" Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares; ".

Se deduce que el Seguro Social, vigente es consecuencia de la reforma del artículo 123 fracción XXIX de la Constitución. El texto original declaraba de utilidad social el establecimientos de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación en el trabajo e imponía a los Gobiernos Federal y de los Estados la obligación de fomentar ese tipo de organizaciones; pero tal precepto no se tradujo en organización de cajas de

seguro; circunstancia que facilitó la organización e implantación del Seguro Social. La reforma constitucional de 6 de Septiembre de 1929, declaró de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

Como hemos podido darnos cuenta los principios constitucionales son de gran importancia, pues ellos orientan y dirigen la legislación de nuestro país, asimismo, imponen obligatoriamente que se debe de vigilar la salud del trabajador y evitar en lo posible que ésta se desempeñe en condiciones deficientes en cuanto a salubridad y seguridad.

A continuación desarrollaremos el estudio de los Accidentes de Trabajo en:

2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Sobre la definición de Accidentes de Trabajo ya no nos detendremos pues en el Capítulo Primero del presente trabajo se hace un estudio más amplio sobre las diferentes definiciones de Accidentes de Trabajo hasta llegar a la actual, quedando también expresados sus elementos y algunos caracteres más; por tal motivo creemos conveniente no volverlo a mencionar.

En seguida trataremos los efectos que producen los Riesgos de Trabajo según el artículo 477 y son:

- I. Incapacidad Temporal;
- II. Incapacidad Permanente Parcial;
- III. Incapacidad Permanente Total; y
- IV. La Muerte.

Creemos conveniente hablar primeramente de lo

que entendemos por incapacidad; la definición clásica nos la proporcionan los maestros franceses, que para la Teoría de los Riesgos de Trabajo es la siguiente:

La Incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo.

La definición parecía suficiente aparentemente, pero la Medicina del Trabajo hizo notar que era incompleta, por lo cual, después de algunos debates, propuso la fórmula siguiente: la incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano.

La anterior definición consta de 2 elementos:

- 1) Una alteración anatómica o funcional.
- 2) Disminución o la pérdida de la aptitud para el trabajo.

Estos 2 elementos fueron tomados como base por la Ley de 1931 para definir la Incapacidad Parcial Permanente en su artículo 289 :

" Incapacidad Parcial Permanente es la disminución de sus facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro, órgano o función del cuerpo".

Hubo opositores a la anterior definición la Comisión de la Cámara de Diputados de 1931 pues ellos se inclinaban por la substitución del simple principio de la disminución o pérdida de la capacidad del trabajador, por el de capacidad de ganancia, productividad o

simplemente económica; ésta era la voz del pensamiento nuevo, la idea de que la misión del Derecho del Trabajo y del de la Seguridad Social es la satisfacción del derecho del hombre a una existencia decorosa, cualesquiera que sean las circunstancias en que le coloque el deber social de prestar su energía de trabajo en beneficio de la Sociedad, tal y como lo expresa el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo.

Los defensores de esta substitución explican que la legislación sobre Riesgos de Trabajo brinda 2 prestaciones fundamentales, una de naturaleza médica cuya finalidad es la de recuperar la salud perdida por la realización del riesgo y la rehabilitación de la víctima, y otra de naturaleza económica, si sobreviene la disminución o pérdida de la posibilidad de obtener un ingreso equivalente al que se ganaba, de ahí la denominación aptitud o capacidad de ganancia pero también ésta misma pérdida total o parcial del salario conlleva a un daño económico, de ahí que se le pretenda denominar incapacidad económica. A las anteriores consideraciones se añade que lo indemnizable no es el accidente, ni siquiera el daño físico o fisiológico, sino la disminución o pérdida de los ingresos y de la aptitud para recuperarlos mediante un trabajo productivo. Juan D. Pozzo ⁽⁴²⁾ proporciona una de las más importantes fundamentaciones a lo anterior:

" Creemos que el fundamento resarcitorio no estriba en materia de Accidentes del Trabajo en la

(42) D. POZZO, Juan: " La desfiguración del rostro puede ser indemnizable como Accidente de Trabajo". Derecho del Trabajo. La Ley. Buenos Aires. pág. 593.

sola incapacidad física, en la disminución de las facultades funcionales u orgánicas de la víctima, sino más bien en la reducción de la capacidad productiva del obrero. Es cierto que en la mayoría de los Accidentes de Trabajo, la incapacidad se manifiesta en lesiones que disminuyen las facultades laborales del obrero, pero lo que interesa para la indemnización tarifada es que ellas se traducen en una disminución de carácter económico en la productividad de la víctima, reflejada en el salario que puede percibir después del accidente. La Ley de Accidentes ofrece al obrero o a sus beneficiarios una protección de carácter económico para la imposibilidad de ganarse la vida o de disminución de sus ganancias como consecuencia del infortunio de trabajo. Se prescinde del verdadero daño material sufrido; para reconocer a toda víctima de trabajo una indemnización tarifada que guarda relación con la disminución de su salario. En otros términos la Ley sólo toma en cuenta para la reparación, la reducción económica que sufre la víctima en su salario como consecuencia del accidente ".

La Comisión consideró ampliamente el problema, y finalmente llegó a una conclusión que no era indispensable el cambio terminológico, en primer lugar porque el concepto de incapacidad de trabajo podía y debía interpretarse, no en sentido estrictamente físico o fisiológico, sino en relación con los fines generales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y claro de las leyes sobre riesgos de trabajo; en segundo término porque la palabra trabajo ya no tenía sentido de ser considerado como una mercancía que se vendía en el comercio como cualquier otra, sino que significaba una actividad humana, según la definición del artículo 8° "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio";

Así, nuevamente se consultó con el personal médico y se llegó a las conclusiones siguientes:

a) No era necesaria una definición teórica del concepto de incapacidad.

b) Puesto que lo indemnizable no es la lesión sino la disminución o pérdida para el trabajo, era éste el elemento que debía resaltarse.

c) La referencia a los daños sufridos por el cuerpo humano, contenida en la Ley de 1931, debería, en todo caso formar parte de la definición pero del Accidente o de la Enfermedad, pero no del concepto de incapacidad; finalmente se debía establecer cuáles eran y en que consistían los grados de incapacidad.

Partiendo de las anteriores reflexiones, los artículos 478, 479 y 480, relativos a los diversos grados de incapacidad, la definen como la disminución o pérdida de facultades y aptitudes para el trabajo.

A) CLASIFICACIÓN DE LAS INCAPACIDADES.

Hernáinz Márquez ⁽⁴³⁾ realiza la siguiente clasificación:

a. Por la extensión de la perturbación sufrida, la incapacidad puede ser total o parcial, según impida de manera completa o restringida el normal ejercicio de las funciones laborales;

b. En relación al tiempo en que se mantenga la incapacidad, ésta puede ser temporal o permanente;

(43) HERNÁINZ MARQUEZ. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Madrid. 1945. pág. 171.

c. La combinación cronológica y la de amplitud permite estas especies; temporal parcial y temporal total, permanente parcial y permanente total;

d. Por las modificaciones posibles en las incapacidades permanentes, aparecen las alterables y las inalterables, de acuerdo con la posible o imposible evolución posterior;

e. Por la persistencia se habla de continuadas y las intermitentes;

f. Por la producción, a las instantáneas se contraponen las diferidas.

Por otra parte, fue la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de Enero de 1918 la que introdujo los criterios de clasificación, los cuales adoptaron la Ley de 1931 y la vigente:

a. Por el transcurso del tiempo, pueden ser temporales y permanentes: una lesión puede desaparecer en un tiempo más o menos corto sin dejar huella en el organismo, o por el contrario, puede hacer sentir sus efectos de manera permanente por el resto de su vida.

b. Es una subdivisión de las incapacidades permanentes, toma en cuenta las consecuencias que produce la lesión sobre las facultades o aptitudes para el trabajo, de donde hace la división de incapacidades totales o parciales: las primeras se refieren a la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes para el trabajo, las segundas consisten en su sola disminución.

De lo anteriormente expuesto se deriva la clasificación expuesta en el artículo 477 de nuestra Ley vigente y es la siguiente:

- I. Incapacidad Temporal;
- II. Incapacidad Permanente Parcial;
- III. Incapacidad Permanente Total;

En los anteriores tipos de incapacidad los trabajadores tienen derecho a dos prestaciones fundamentales, una en especie, cuya finalidad es recuperar la salud y la rehabilitación del trabajador, subdividida ésta, en los terminos del artículo 487, en asistencia médica y quirúrgica, hospitalización, cuando el caso lo requiera, medicamentos y material de curación y los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; la segunda prestación consiste en el pago de una suma de dinero en relación al salario.

a. Incapacidad Temporal.

Artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Las disposiciones fundamentales para ésta incapacidad las encontramos en el artículo 491 y son las siguientes:

1. Una primera prestación consiste en el tratamiento necesario para la recuperación de la salud. El artículo 507 al respecto reconoció un derecho

legítimo de todo ser humano: " el trabajador que rehúse con justa causa a recibir la atención médica y quirúrgica que le proporcione el patrón, no perderá sus derechos".

2. La versión original de la Ley de 1931 establecía que el trabajador en estado de incapacidad temporal percibiría el 75 % de su salario; la solución era una consecuencia del principio de la Indemnización Forfaitaire, que formó parte de la primera idea sobre Riesgo Profesional. Pero el pensamiento innovador sobre los Riesgos de Trabajo llevó al legislador, en 31 de Diciembre de 1955 a reformar la disposición para imponer a los patrones la obligación de pagar un salario íntegro, en tanto perdurase la incapacidad temporal. La Ley vigente optó por ésta segunda solución. El mismo artículo 491 previene, que el pago debe efectuarse " desde el primer día de la incapacidad ".

3. Si transcurridos 3 meses, y el trabajador no está en aptitud de regresar al trabajo, él mismo o el patrón pueden solicitar se resuelva seguir con el mismo tratamiento médico o proceder a decretar la incapacidad permanente.

4. La declaratoria a la que hacemos mención en el inciso anterior debe fundarse en certificados médicos, en los dictámenes que se rindan y en las demás pruebas conducentes que se ofrezcan.

5. Los exámenes médicos pueden repetirse cada tres meses.

6. La Ley de 1931 señaló un lapso máximo de un año para el régimen de incapacidad temporal. La Comisión de

la Cámara de Diputados señaló que era una solución injusta y contraria a la técnica médica, pues los recursos con los que dispone la medicina de nuestro país pueden rehabilitar al trabajador pero en plazos mayores que el de un año.

b. Incapacidad Permanente .

La duración de la incapacidad temporal es, incierta, pues no siempre pueden precisarse los resultados de la atención médica. En cambio, la incapacidad permanente es la consecuencia de la consolidación de las lesiones, lo que permite determinar la condición de la víctima para el resto de su vida.

La incapacidad permanente puede ser parcial o total así lo determina el artículo 477 de la Ley en cuestión, en tanto que sus definiciones se encuentran contenidas en los artículos 479 y 480 :

Art.479 " Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar".

Art.480 " Incapacidad permanente total es la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida".

1. Incapacidad Total.

Desde nuestro punto de vista su definición es clara; para el Dr. Mario de la Cueva ⁽⁴⁴⁾ el único problema es

~~(44) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 167.~~

su determinación que en caso de controversia, decidirá la Junta de Conciliación y Arbitraje en vista de los dictámenes médicos.

2. Incapacidad Parcial.

Existen dos sistemas generales para su fijación⁽⁴⁵⁾; el arbitrio judicial, basado en los resultados de la investigación y en los estudios efectuados por los peritos médicos o la predeterminación de sus diferentes grados en una tabla de valuación de incapacidades.

El primero, tiene un alcance más humano mediante la consideración de las circunstancias particulares de cada caso, pero tiene los inconvenientes de todo arbitrio judicial pues muchas de las autoridades no cuentan con los conocimientos suficientes para poder fijar una incapacidad parcial correcta.

El segundo sistema es demasiado rígido, lo que puede conducir a injusticias.

Al respecto, la Cámara de Diputados de 1931 se colocó en una posición intermedia, apoyada en la experiencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los estudios realizados por la Medicina de Trabajo, así amplió considerablemente la Tabla de Valuación de Incapacidades, y al mismo tiempo, dio mayor flexibilidad a los mínimos y máximos de cada grado de incapacidad. El término medio no es la perfección, pero creemos ésta no parece que pueda alcanzarse por los hombres.

(45) Idem.

B) FIJACIÓN Y REVISIÓN DE LAS INCAPACIDADES.

En cuanto a la incapacidad temporal se refiere, sabemos que inicia en el instante de la realización del accidente o cuando se determina la existencia de la enfermedad, que impiden al hombre prestar su trabajo .

Hablando ahora de la Incapacidad Permanente su determinación es un problema técnico, consecuencia de la consolidación de las lesiones. El problema se dividirá en 2 partes, elementos que deben considerarse para la fijación del grado de la incapacidad y formas y procedimientos que deben observarse.

a. Elementos para la fijación del grado de incapacidad.

El punto de partida en este caso, es la consolidación de las lesiones y su colocación en alguno de los incisos de la Tabla de Incapacidades.

Mencionaremos la existencia de un Debate abierto que se realizó con el fin de determinar la importancia de ciertos estados patológicos anteriores a las lesiones producidas por el accidente o la enfermedad, la Ley de 1931 decretó en su artículo 321 que "la existencia de un estado anterior (idiosincracias, taras, disgracias, intoxicaciones, enfermedades crónicas) no es causa para la disminución de las indemnizaciones". En el artículo 481, de la Nueva Ley sólo se limitó a perfeccionar la frase final: "no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador ". En contraste el artículo 482 dispone lo siguiente "las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad "; a nuestro

parecer una solución adecuada, pues es muy frecuente que no aparezcan inmediatamente todos los daños ocasionados por un accidente o enfermedad.

b. Formas de fijación de la incapacidad permanente .

Si el Derecho del Trabajo aún formara parte del Derecho Civil, la fijación de las incapacidades y la respectiva indemnización podría llevarse a cabo por el acuerdo de las partes o por decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje; pero por fortuna aquella etapa esta superada y los Convenios sobre Riesgos de Trabajo deben de basarse en un Dictámen médico suficiente, que contenga y justifique el grado de incapacidad que legalmente corresponda; si falta este requisito el convenio estará afectado de nulidad absoluta, consecuentemente, con apoyo en el art.5º, su existencia " no producira efecto legal alguno ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos". Por último si no se llegase a un convenio, o si existiesen convenios contradictorios, deberá seguirse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para conflictos individuales.

c. Revisión del grado fijado de incapacidad permanente .

La fijación que se hubiere hecho del grado de la incapacidad no es, para decirlo así, cosa juzgada, su valor es relativo, pues las consecuencias de una lesión no son previsibles en su totalidad.

El art. 482 del cual ya hablamos, a nuestro modo de ver descansa en las consideraciones anteriores, así lo creemos también del art. 497 que a la letra dice:

" Dentro de los dos años siguientes en que se

hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior ".

Los preceptos de agravación o atenuación provienen de la Ley de 1931.

C) BENEFICIARIOS EN LOS CASOS DE INCAPACIDADES.

No se requiere u estudio muy profundo para este apartado, ya que en los casos de Riesgos de Trabajo ,el trabajador que sufre el daño es el único titular del derecho a recibir las prestaciones correspondientes.

El art. 295 de la Ley de 1931 decía expresamente " los trabajadores que sufren un riesgo profesional tendrán derecho a asistencia médica, administración de medicamentos y material de curación y a la indemnización fijada por la ley "; éste precepto señala claramente al trabajador como beneficiario de las indemnizaciones, pero los autores de la citada Ley no se conformaron con este señalamiento y así, lo enfatizaron aún más en el art. 300:

" Si el riesgo profesional realizado trae como consecuencia una incapacidad permanente o temporal total o parcial, sólo el trabajador perjudicado tendrá derecho a las indemnizaciones que fijan los artículos . . . "

La Comisión de la Cámara de Diputados de 1931 estimó al respecto que existía una redundancia, por lo que en el actual artículo 487 se mantuvo la primera posición, pero se suprimió la segunda.

El artículo 483 de nuestra Ley actual expresa que " las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador " pero en este mismo artículo encontramos una excepción :

" En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede . . . "

D) OBLIGACIÓN DE INDEMNIZAR A LAS VÍCTIMAS DE INFORTUNIOS LABORALES.

Nuestra legislación laboral pone a cargo de los patrones distintas obligaciones en cuanto a los Riesgos de Trabajo: la asistencia médica , farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, a ello se agrega la indemnización correspondiente en caso de incapacidad temporal o permanente del accidentado o enfermo.

Como podemos percatarnos del párrafo anterior se ofrecen 2 aspectos muy distintos. El primer aspecto es la asistencia de índole personal pues intenta la curación de la víctima o paciente y la posible y más rápida recuperación de su salud e integridad física. El segundo aspecto es estrictamente económico y procura al trabajador víctima del riesgo y los que de él dependen no se vean privados del sustento alimentario y vital que representa el salario del trabajador.

Además de lo anterior, el patrón se encuentra con la obligación de reponerle su empleo al trabajador

que sufrió un riesgo de trabajo, pero se liberará de ésta obligación si el trabajador recibió su indemnización por incapacidad permanente total.

Ahora bien, se califican de consecuencias directas de los infortunios de trabajo las que afectan a la persona del trabajador; y de consecuencias indirectas, lo que se refiere al orden patrimonial. El resarcimiento económico ofrece dos etapas: la inmediata suele consistir en la percepción íntegra del salario mientras subsista el período de curación o restablecimiento; y la mediata, con una perspectiva de futuro, ante una incapacidad permanente ya sea parcial o total.

a. Las prestaciones en especie.

Como anteriormente se había mencionado el patrón tiene la obligación para con el trabajador que sufra un Riesgo de Trabajo el proporcionarle según el artículo 487

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización; cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación ;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.

En cuanto a la atención médica ésta comienza con la prestación de los primeros auxilios en el propio local del trabajo, apenas se advierte el accidente. El empresario no puede rehuir a éstas responsabilidades obligando al accidentado a recurrir a instituciones de beneficencia; pues no incumbe a éstas hacerse cargo de las obligaciones impuestas por ley a los patrones.

Por lo que hace a los aparatos de prótesis y ortopédicos estos son indispensables para suplir en lo posible las partes corporales pérdidas o inhabilitadas por el accidente, y es el patrón el obligado a costearle a la víctima dichos aparatos.

Los aparatos deberán ser determinados por prescripción médica. El accidentado cuenta con cierto poder de elección, claro en lo que respecta a la mejor amoldación, tomando muy en cuenta la eficacia sin el lujo.

El accidentado no puede transferir ni vender sus aparatos ortopédicos, es responsable de su buen uso y conservación.

El Convenio 17 de la O. I. T. dispone que " las víctimas de los accidentes de trabajo tendrán derecho al ministro y a la renovación normal, por el empleador o asegurador, de los aparatos de protésis y de ortopedia cuyo uso se considere necesario " (art. 10)

Al art. 487 debe añadirse otras disposiciones como el art.504 y 132 fracc.XVII.

El art. 504 fracción I de la Ley dice que " los patrones tienen la obligación especial de manatener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste", el anterior precepto lo ratifica el citado art.132 fracción XVII; nos encontramos frente a un deber de humanidad convertido en una obligación legal.

Independientemente de la prestación de los primeros auxilios, el art. 504 obliga al patrón el

establecer una enfermería dotada de medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia, ésta obligación es en caso de contar con más de 100 trabajadores. En el caso de más de 300 trabajadores debe instalarse un hospital, con personal médico y auxiliar necesario; o bien previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar donde se encuentra el establecimiento o bien que se localizen a una distancia de rápido traslado.

El artículo 505 de la Ley dispone que los médicos serán designados por los patrones, pero añade que los trabajadores podrán oponerse a tal designación, exponiendo las razones en las cuales se fundan; en los casos de no llegarse a un acuerdo resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los médicos de las empresas tienen las siguientes obligaciones: al realizarse el riesgo, certificar si el trabajador queda capacitado o no para reanudar su trabajo; así como emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y en caso de muerte, tiene la obligación de expedir el certificado de defunción.

El trabajador puede rehusar; siempre que medie causa justa a recibir la atención médica y quirúrgica que tiene la obligación de proporcionarle el patrón, pero no por ello perderá los derechos que le otorga la Ley.

b. La Indemnización .

En el multicitado art. 487 de la fracción I a V

hace referencia a las prestaciones en especie, pero la fracción VI menciona la prestación en dinero y es la indemnización.

Primeramente debemos resaltar que la existencia de estados anteriores como lo pueden ser idiosincracias (lesiones patológicas anormales); taras (vicios de conformación hereditarios); discracias (retención de sustancias tóxicas); intoxicaciones, o enfermedades crónicas que se podría pensar disminuiría la indemnización, no producen ese efecto; así lo dispone el art. 481 y es una solución justa.

Para fijar el monto de la indemnización debe tomarse en cuenta no sólo los resultados del accidente sino sus consecuencias posteriores.

Los beneficiarios de esta prestación que es la indemnización es el trabajador el cual sufrió el Riesgo de Trabajo, pero a ésta regla general encontramos una excepción pues en los casos de incapacidad mental la indemnización se pagará a la persona o personas, señaladas en el artículo 501 a cuyo cuidado queden.

El art.484 establece que se toma como base para determinar el monto de la indemnización, el salario diario que perciba el trabajador en el momento de ocurrir el riesgo, más los aumentos posteriores de su empleo, hasta que se determine el grado de incapacidad.

Del párrafo anterior es importante destacar las siguientes cuestiones:

1. La base que se toma para el pago de la indemnización no podrá ser inferior al salario mínimo.

2. Si el salario que percibe el trabajador es más del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación que corresponda el lugar donde presta su trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

3. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Es interesante recalcar que en los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un 25 % a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Se considerará la existencia de falta inexcusable cuando el patrón:

1. No cumpla con las disposiciones legales reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo.

2. Cuando habiéndose realizado accidentes anteriores no adopte medidas adecuadas para evitar su repetición.

3. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones, creadas por los trabajadores y los patronos o señaladas por las Autoridades del Trabajo.

4. Si los trabajadores le hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas idóneas para evitarlo.

Una vez tratados los aspectos más generales sobre la indemnización, dirigiremos las próximas líneas al

estudio ya más específico de la indemnización que corresponde a una incapacidad temporal y a la incapacidad permanente ya sea parcial o total.

1. Indemnización por Incapacidad Temporal.

No nos detendremos mucho en éste inciso, puesto que el artículo alusivo a éste tema el 491 ya fue debidamente expuesto cuando tratamos la clasificación de las incapacidades; tan sólo recordaremos que la versión original de la Ley de 1931 ordenó, en cumplimiento del Principio de la Indemnización Forfaitaire, cubrir únicamente el 75% de los salarios, pero por reforma de 31 de Diciembre de 1955 se impone el pago total. Además en el art. 303 del Proyecto de la Secretaría de Industria expresa: " el pago se haría desde el primer día en que se presentara la imposibilidad de trabajar " .

2. Indemnización por Incapacidad Permanente Total.

En el art. 301 de la Ley de 1931 fijó el monto de la indemnización en 918 días de salario, lo que equivalía más o menos a dos años y medio. Una reforma de 31 de diciembre de 1955; la aumento a mil noventa y cinco días (1095), esto es, al importe de 3 años de salario.

3. Indemnización por Incapacidad Permanente Parcial.

El art. 492 es una reproducción del art. 302 de la Ley de 1931, dispone que "la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente

total". Por lo tanto, la indemnización varía de acuerdo con el grado de incapacidad solución que coincide con la idea de que lo indemnizable no son las consecuencias físicas o psíquicas del accidente o enfermedad sino la disminución de las facultades y aptitudes para el trabajo⁽⁴⁶⁾.

La Ley, no quiso fijar porcentajes rígidos, sino que, en la mayoría de los casos señaló para cada uno de los grados de incapacidad un mínimo y un máximo así, a ejemplo: por la pérdida total de la mano, de un 65 a un 75 por ciento. La Ley, sin embargo no quiso conceder un arbitrio pleno y total a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a cuyo fin incluyó en el citado art. 492 criterio que debe tomar en cuenta el juzgador.

" Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador " .

E) COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Desde 1931 la Ley del Trabajo, confió a la Inspección del Trabajo la vigilancia de todas las normas laborales que tienen como destino, no sólo proteger a cada trabajador, sino, principalmente, cuidar la salud, capacitación, la conservación de las energías de trabajo y la vida de las comunidades obreras y de toda la población.

(46) *Ibidem.* p. 188

La Ley vigente, siguiendo en buena medida a su antecesora, contiene un número importante de disposiciones:

a. El art.540, fracción I; señala como función esencial; "vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo".

b. En el art. 541, fracción I; señala entre los deberes y atribuciones de los inspectores del trabajo, vigilar especialmente el cumplimiento de las normas de trabajo que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

c. Y en la fracción VI del anterior precepto, facultó a los mismos inspectores para "sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente".

Sin embargo la Ley de 1931 no quiso dejar el problema a la exclusiva responsabilidad del Estado; por lo que en su art. 324 creó las Comisiones Mixtas de Seguridad. Así nuestra Ley vigente, con algunas variantes, conservó ésta Institución en el art. 509 :

"En cada empresa o establecimiento se organizarán las Comisiones de Seguridad e Higiene que se juzguen necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los Accidentes y Enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan".

Estas Comisiones como ya mencionamos deben integrarse con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, principio que sigue la idea de igualdad que norma las relaciones obrero-patronales. La ley de 1931 disponía que los trabajos de las Comisiones fueran gratuitos y que se efectuara durante las horas de trabajo.

El precepto transcrito les atribuye las funciones siguientes:

- a. Investigar las causas de los accidentes de trabajo.
- b. Proponer las medidas que juzguen necesarias para evitarlos.
- c. Vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas de accidentes.

Ahora bien, la Comisión redactora del proyecto de la nueva Ley de Trabajo entre muchas de sus preocupaciones estaba la higiene y defensa de la salud y la vida de los hombres. Por ello, en el Título sobre riesgos de trabajo insistió en el tema e introdujo el art. 511 que a la letra dice:

"Los inspectores de trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes :

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores".

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y

III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

Después de haber situado a nuestra figura jurídica objeto del presente estudio en Nuestra Carta Magna y en la Ley Federal del Trabajo, ahora toca situarla en :

3. LEY DEL SEGURO SOCIAL.

La aspiración a la Seguridad Social es una gran ambición humana que cada vez tiene bases más sólidas y uno de los escalones para llegar a esa meta es el Seguro Social.

En el Congreso Constituyente de 1916 convocado por el Primer Jefe Don Venustiano Carranza se aprobó el artículo 123 Constitucional, que como es bien sabido México fue el primer país en el mundo que incluyó en su texto constitucional disposiciones para regular las relaciones obrero-patronales. Dentro de éste precepto se incluyó la fracción XXIX :

"Se considera de Utilidad Social el establecimientos de cajas de seguridad populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y otros con fines análogos por lo cual tanto el Gobierno Federal, como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de ésta índole para infundir e inculcar la previsión popular ".

Esta fracción fue reformada en 1929 y se redactó en los terminos siguientes:

"Se considera de utilidad pública, la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá: seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos".

En 1921, se elaboró un proyecto de Ley del Seguro Social, que nunca se promulgo, en 1929 se formulo una iniciativa de ley para obligar a los patrones y a los obreros a depositar a una institución bancaria cantidades equivalentes del 2 al 5 % del salario mensual para constituir un fondo en beneficio de los trabajadores. Desde 1932, en que el Congreso de la Unión otorgó facultades extraordinarias al Presidente de la República para que expidiera la Ley del Seguro Social Obligatorio, hasta 1942 hubo una gran actividad en este sentido, pero no fue hasta 1943 que se expidió la Ley del seguro Social durante el régimen del General Avila Camacho.

En la Exposición de Motivos de ésta Ley se sostiene que siendo el salario la única fuente de la que los trabajadores obtienen los recursos indispensables para la subsistencia de ellos, y la de sus familiares, todo hecho que implica pérdida o disminución del mismo causa a todos ellos perjuicios trascendentales.

Por ello aunque no exista una forma que impida de modo general y absoluto las consecuencias de los riesgos, si se puede proteger el salario, siendo ese medio el Seguro Social que, al proteger el salario, aminora los sufrimientos en los casos de sufrir alguna incapacidad, vejez u orfandad y auxilia al obrero y a la esposa del trabajador en el caso de la maternidad.

Por otra parte se estimó que la protección impartida por el Seguro Social, encierra una función de carácter público y por ello no puede ser encomendada a empresas privadas.

Otro principio aceptado fue el de que el Seguro Social deberá de establecerse con carácter obligatorio para garantizar la estabilidad y para extenderlo a la mayor cantidad de personas.

Cabe destacar que un principio fundamental dentro del régimen de la Seguridad Social es el de la Solidaridad, o sea que se contempla a los patrones como integrantes de una clase y a los trabajadores formando parte de un sector determinado, sin destacar características individuales de un patrón o de un trabajador.

En Marzo de 1973 se expidió una Nueva Ley del Seguro Social que entró en vigor el 10. de abril del ya mencionado año y fue reformada el 31 de Diciembre de 1974 .

Consideramos conveniente señalar algunas de sus características más importantes que, en cierto modo, vino a cambiar, ampliando los conceptos que se sostuvieron en la legislación de 1943.

Se fija ahora como finalidad de la Seguridad Social según el art. 2° de la Ley, garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Un aspecto interesante es el relativo al

establecimiento de cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores.

Inicialmente el aspecto más importante era el seguro obligatorio, pero en en la Nueva Ley de Marzo de 1973 citada anteriormente se da gran relevancia al Seguro Voluntario, esto porque el Legislador trata de extender el régimen de la Seguridad Social a personas no ligadas a otro por un vínculo laboral, o sea que podrán ser sujetos del Seguro profesionistas liberales, comerciantes, y en general, todos los integrantes de la Sociedad.

En principio, tratándose de asalariados, subsiste el Sistema de Reparto de cargas financieras entre los tres sectores :

Estado, trabajadores y patrones, salvo el caso de Riesgos de trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) en que se dejó a cargo de los patrones todo el costo del seguro respectivo, como era natural que ocurriera por el carácter de los mismos que respondían a la Teoría del Riesgo Creado y porque desde 1943 los patrones venían cubriendo estos costos de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Los riesgos amparados por la Ley del Seguro Social ya antes mencionada son :

1. Accidentes de Trabajo.
2. Enfermedades Profesionales.
3. Accidentes no Profesionales.
4. Enfermedades Generales.
5. Maternidad.
6. Inválidez.

7. Vejez.
8. Muerte.
9. Desocupación en edad avanzada , y ;
10. Guarderías para hijos de aseguradas.

En ésta Nueva Ley el Seguro Social del año de 1973 se implantó con el carácter de obligatorio, pues la experiencia internacional ha demostrado que cuando se deja a la iniciativa individual inscribirse en el Seguro, generalmente se ha ido al fracaso pues el hombre por naturaleza, no tiene muchas cualidades de previsión.

Inicialmente ésta obligatoriedad se estableció paulatinamente, pues se dejó a discreción del Ejecutivo Federal, ir señalando las zonas geográficas en que se fuera implantando y, por otra parte, se estableció en forma inicial para los trabajadores de empresas privadas, estatales, de administración, obrera o mixta y a otro tipo de trabajadores como los del campo, domesticas, etc. Además, dispone en su art. 14 que el régimen del Seguro Social Obligatorio se implanta en toda la República, con las salvedades que la propia ley señala; se facultó al Instituto Mexicano del Seguro Social para extender el régimen e iniciar servicios en los Municipios en que aún no opera. Tal cambio se reservó al Ejecutivo Federal la facultad de que a propuesta del Instituto expida los decretos necesarios para otorgar el disfrute de los beneficios del Seguro Social a los trabajadores asalariados del campo, ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios. (art. 16)

Para calcular el salario para el pago de cuotas de los trabajadores en el art. 32 de ésta Nueva Ley dispone que se tomen en cuenta los pagos hechos en efectivo por

cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Los anteriores puntos son tan sólo algunos de los más importantes de la Ley del Seguro Social de 1973 y reformada el 31 de Diciembre de 1974

A) JUSTIFICACIÓN DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.

Desde la iniciativa de la Ley del Seguro Social se consideraron los siguientes seguros: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales enfermedades generales y maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada.

La primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social celebrada en Santiago de Chile en el año de 1942, tomo en consideración que los Riesgos Profesionales ponen a la víctima en una situación económica realmente angustiante, que sólo se puede atenuar mediante el Seguro Social, que debe ser obligatorio para darle solidez y sobre todo no debe ser lucrativo; por tanto, acordó recomendar a los Gobiernos de las Naciones Norteamericanas que pugnarán por la promulgación de leyes que implanta el seguro Social contra los Riesgos de accidentes y Enfermedades Profesionales y la organización sistematizada de su prevención.

Con base en el Acuerdo tomado en Chile, México decidió incluir en su Ley del Seguro Social, que se encontraba en elaboración, el Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales; claro que no se hicieron

esperar argumentos en contra sobre éste Seguro, basándose en el hecho que la Ley Federal del Trabajo ya reglamentaba el problema de éstos Riesgos; además existían Empresas Privadas solventes y capaces de asegurar la responsabilidad; no obstante lo anterior se argumentó que la existencia de éste seguro era Inconstitucional por no estar incluido en la fracción XXIX del art. 123, apartado " A. " de la Constitución Política Mexicana.

A lo que lo defensores del Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales respondieron; en primer lugar la Ley Federal del Trabajo estableció determinadas prestaciones a los trabajadores, mismas que se limitaron a indemnizar, a pagar la pérdida de la vida o de facultades de la persona, sin tomar en cuenta las condiciones de previsión, pues las indemnizaciones globales se acababan rápidamente; en cambio, la Ley del Seguro Social prevé todas las contingencias y las ataca concediendo pensiones vitalicias que no se agotan. El argumento de la solvencia de algunas Empresas no sólo carece de contenido jurídico, sino además, la insolvencia de muchas personas podría en algún momento dejar sin solución al problema de los riesgos. Por último, el argumento de la inconstitucionalidad del Seguro fue fácilmente atacado por la Exposición de Motivos de la Ley que señaló:

La fracción XXIX del art.123 Constitucional al referirse a los diversos seguros, menciona el de la enfermedad y accidentes, sin excluir a los que son de carácter profesional, exclusión que sería necesaria que estuviera expresamente hecha para que fueran segregadas de un Sistema de Seguridad General que la propia Carta Magna ha preconizado como utilidad pública.

Finalmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha ratificado la constitucionalidad de éste Seguro al sostener en diversas ejecutorias lo siguiente:

**SEGURO SOCIAL, APLICACION DE LA LEY EN CASO DE
RIESGO PROFESIONAL.**

La fracción XIV del art. 123 de la Constitución General de la República, así como sus normas reglamentarias, consignadas en la Ley Federal del Trabajo, al establecer que los empresarios son responsables de los accidentes de trabajo y las enfermedades de trabajo sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecutan, y que por lo tanto, deberán pagar la indemnización correspondiente, contiene una prevención de carácter general consistente en declarar la responsabilidad de los patrones en esas contingencias de desgracia a la vez que establecen también, con carácter general, la obligación del patrón de pagar la indemnización correspondiente; de ahí que dicho precepto constitucional debe ser interpretado a la luz de otra forma constitucional de la fracción XXIX del artículo 123, que considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social. Consecuentemente, se puede deducir válidamente que al incluirse en nuestro sistema jurídico el seguro de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales a cargo de una Institución descentralizada denominada Instituto Mexicano del Seguro Social, que funciona con sujeción a su propia ley, no se incurre en violación o en contradicción con las disposiciones constitucionales mencionadas, sino que, por el contrario, se aplican éstas fielmente, conforme al espíritu proteccionista expresado por los constituyentes en nuestra Carta Magna.

Amparo Directo 4054/64. María Luisa Cervantes de Noriega. Julio 21 de 1966. Unanimidad, 5 votos. Ponente: Mtro. Padilla Ascencio. 4a. Sala. Sexta Época, Volumen CIX, Quinta Parte, pág. 40.⁽⁴⁷⁾

El Doctor Francisco González Díaz Lombardo⁽⁴⁸⁾ hace la siguiente reflexión:

Los riesgos merman no sólo el bienestar físico y moral de la población laborante, sino también deben considerarse como un obstáculo a la prosperidad y desarrollo de los Estados.

Es misión del Estado asumir con responsabilidad y cuidar de las pérdidas inevitables de vida, de la salud y de la capacidad productiva de los trabajadores, luchando para que sus energías y aptitudes puedan emplearse de la mejor manera, de acuerdo con las oportunidades que ofrezca el medio.

El régimen del Seguro Obligatorio se instituye para garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Con la exposición anterior se justifica plenamente que dentro de la Ley del Seguro Social se incluya el Seguro

(47) *Jurisprudencia y Tesis, Sobresalientes, 1966 - 1970. Actualización Laboral II. Mayo. pág. 348.*

(48) *GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco. Cursillo de Seguridad Social Mexicana. Universidad de Nuevo León. pág. 113.*

de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Ahora situaremos primeramente a los riesgos de trabajo por ser el género y por consecuencia obvia a los accidentes de trabajo que son la especie en la ya multicitada Ley del Seguro Social; sin olvidar que ésta ha sufrido notables reformas actualmente y el Capítulo de Riesgos de Trabajo no escapo a éstas, por lo cual optamos por iniciar con los motivos principales de tales cambios que se encuentran en la Iniciativa Presidencial , para poder concluir con un análisis comparativo de la Ley aún Vigente con la Ley que entrará en vigor el 1o. de Enero de 1997, claro enfocándonos al Capítulo de nuestro interes el de Riesgos de Trabajo.

B) INICIATIVA PRESIDENCIAL DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Como mencionamos anteriormente expondremos algunos de los motivos de la Iniciativa Presidencial para la Nueva Ley.

La Seguridad Social es uno de los mejores medios para llevar a cabo los objetivos de política social y económica del Gobierno y satisfacer las legítimas demandas y aspiraciones de la población. Su materialización en el IMSS se ha destacado por los grandes beneficios proporcionados a los trabajadores, sus familias y a las empresas, así como por la promoción de la salud y el bienestar de la sociedad. El Instituto ha sido instrumento redistribuidor del ingreso, expresión de solidaridad social y baluarte auténtico de la equidad y estabilidad de nuestro país. A través de los años ha quedado constatada su capacidad de brindar protección, certidumbre y justicia social para los mexicanos, contribuyendo notablemente al desarrollo de nuestra nación.

A pesar de sus realizaciones, se debe reconocer que para construir el sistema de seguridad social que requieren hoy los mexicanos y necesitará México en el S. XXI, es indispensable corregir deficiencias, superar limitaciones y sentar bases sólidas para que la seguridad social sea, en mayor medida, la vía por la cual avancemos hacia la eficiencia plena de los derechos sociales.

Por ello, la obligación estatal de contribuir de manera más efectiva al desarrollo nacional, a la generación del ahorro interno y al crecimiento del empleo, coincide con la necesidad de enfrentar las complejas circunstancias y de resolver urgentemente la crítica situación financiera por la que atraviesa el Instituto; de adecuarse al cambio demográfico; de responder a las crecientes demandas de mayor eficiencia en el uso de los cuantiosos recursos que se le confían para convertirlos en servicios y prestaciones; y de superar insuficiencias con la firme voluntad de dar plena vigencia a sus principios y filosofía originales de la seguridad social.

Todo esto, hace impostergable emprender los cambios indispensables para fortalecer al Instituto y darle viabilidad en el largo plazo, acrecentar su capacidad de dar mayor protección, mejor calidad, eficiencia y oportunidad en el otorgamiento de servicios de salud, así como garantizar prestaciones sociales adecuadas y pensiones justas.

Uno de los mayores retos para la seguridad social en México ha sido desde siempre brindar protección a toda la población. En este sentido, es importante considerar que a los diferentes regímenes de seguridad social en el país, es decir, al IMSS, ISSSTE, ISSFAM, etc., únicamente cotizan el 35% de la población

ocupada (incluyendo en ésta a los trabajadores no asalariados o por cuenta propia), por lo que aún nos encontramos alejados del ideal de universalidad que siempre ha sostenido la seguridad social mexicana.

A fin de poder incrementar la cobertura sobre bases sólidas, es imperativo introducir modificaciones a la actual legislación que rige el IMSS, ya que numerosos grupos sociales no cuentan en la actualidad con la posibilidad de integrarse a los beneficios que esta institución otorga a sus derechohabientes por formar parte de la economía informal o bien percibir remuneraciones no asalariales.

La problemática general anteriormente descrita, así como la específica de cada ramo de aseguramiento, fue dada a conocer públicamente a través de un Diagnóstico elaborado por el propio IMSS. A partir de dicho Diagnóstico se dio inicio a un amplio proceso de consulta y debate, contando con la participación de especialistas y de numerosas organizaciones. Así, las propuestas presentadas son el resultado de múltiples foros realizados con organizaciones de todo el país, con expertos en la materia, y con los propios usuarios y prestadores de los servicios, el cual comprende también un ejercicio crítico de reflexión sobre las experiencias internacionales más recientes. Entre los foros, destacan los de Consulta para la formulación del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 .

Asimismo, se constituyó la Comisión Tripartita para el Fortalecimiento y Modernización de la Seguridad Social integrada por representantes de los sectores obrero y patronal, así como del Gobierno, quienes son los aportantes y beneficiarios directos de la institución. Después de analizadas las aportaciones

recibidas a lo largo de toda la consulta, dicha Comisión arribó a un conjunto de conclusiones, mismas que en su momento se presentaron en el documento de "Propuesta de Alianza Obrero - Empresarial para el Fortalecimiento y Modernización de la Seguridad Social".

Es de reconocerse que los sectores obrero y empresarial mostraron vocación concertadora, voluntad de realizar un esfuerzo compartido y el compromiso de ampliar y mejorar los servicios y prestaciones de la seguridad social. Indudablemente dicha propuesta refleja una demanda de partes representativas de la sociedad y por lo tanto, se constituye en fuente real de derecho que debemos de considerar, ya que cuenta con un sustento evidente entre los responsables y destinatarios de los cambios, que con la nueva legislación se pueden generar en caso de ser aprobada.

De ésta forma, derivado de las propuestas recibidas y con absoluta fidelidad y plena congruencia con los principios redistributivos y solidarios de la Institución y con los del Gobierno que encabezo, se presenta a la elevada consideración del H: Congreso de la Unión la presente iniciativa de Ley, que hace explícitas las expectativas que han planteado los trabajadores y empresarios respecto al futuro del IMSS.

La iniciativa que propone el Ejecutivo Federal plantea una Nueva Ley del Seguro Social que permite al IMSS transformarse para superar la delicada situación que enfrenta, brindar mayor protección, elevar la calidad de sus servicios, ampliar su cobertura y mejorar las condiciones en que se otorgan las prestaciones. Ante todo, se busca fortalecer el carácter amplio, integral y social del IMSS.

Uno de los propósitos de la nueva ley, es que el IMSS trascienda más allá de la protección a los trabajadores actuales y de apoyo a las empresas ya establecidas, para promover activamente la generación de empleos y el crecimiento económico. Reconociendo la magnitud de los recursos que maneja, y los efectos de su regulación en el mercado de trabajo, el instituto debe contribuir a incrementar el ahorro interno y promover con decisión la creación de nuevas fuentes de trabajo. Sin empleo no tiene sustento la seguridad social. Seguridad Social y empleo son conceptos permanentemente vinculados, y es por ello que el crecimiento de este último es propósito central de esta iniciativa.

a. Riesgos de trabajo.

La iniciativa que se pone a consideración, pretende modificar el Seguro de Riesgos de Trabajo, de tal forma que al tiempo que se proteja al trabajador de los riesgos que conlleva realizar su actividad laboral, estimule la modernización de las empresas al reconocer su esfuerzo en cuanto a prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

De aprobarse, se terminaría con la injusticia que se presenta en la actualidad donde empresas que han invertido en la disminución de su siniestralidad pagan prácticamente las mismas cuotas que aquéllas de la misma rama de actividad industrial que no lo han hecho.

El Ejecutivo Federal propone una reforma con base en los planteamientos de los sectores obreros y empresarial. Esta reforma no recurre al aumento de las cuotas, sino que

distribuye mejor la carga del seguro de Riesgos de Trabajo entre las Empresas, tomando como, parámetro para fijar la prima, la siniestralidad particular de cada una de ellas. Esto implica la eliminación de las actuales clases de riesgos que establece el art.79, mismas que sólo se mantendrían para los efectos de las empresas que por primera vez se inscriban al Instituto o cambien de actividad.

Para calcular la prima del seguro de riesgos de trabajo, se propone una fórmula que tiene dos componentes; una prima mínima y el grado de siniestralidad. La prima mínima es aquella que cubre los gastos de administración correspondientes a éste seguro. El grado de siniestralidad se obtiene tomando en cuenta la frecuencia y gravedad de los accidentes y enfermedades de trabajo; así como un factor de prima que garantiza el equilibrio financiero del ramo. Los accidentes en tránsito, ocurridos en el traslado del trabajador al centro de trabajo y de éste a su domicilio, para ser congruentes con el nuevo sistema, deberán considerarse como parte de la siniestralidad de la empresa, estimulando así a aquellas que tomen medidas para prevenir también este tipo de riesgo. El factor de prima se revisará trianualmente por el H. Congreso Técnico del IMSS y se obtendrá con el cálculo de riesgo de todas las empresas.

El procedimiento que se pone a consideración consiste en permitir la fluctuación anual de la prima de cotización de cada empresa en un punto porcentual hacia arriba o hacia abajo, de acuerdo a su efectividad en la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

Según la iniciativa, las empresas de primer ingreso y las que cambia de actividad, calcularán sus cuotas conforme a la prima media de las clases que se mantienen, sólo para efectos de ubicación de este tipo de empresas. En el periodo inmediato posterior empiezan ya a cubrir sus primas de acuerdo a su propia peligrosidad.

El procedimiento propuesto introduce una mayor equidad en el cálculo de las primas y es el incentivo más claro para que los empresarios inviertan en la prevención de los riesgos de trabajo, además de que beneficia de manera inmediata a un 20 % de patronos que en la actualidad no reportan ningún accidente o enfermedad de trabajo y están en la posibilidad de disminuir sus cuotas.

Uno de los objetivos de la iniciativa es impulsar la productividad y competitividad de las empresas mediante la disminución de las erogaciones en materia de seguros de riesgo de trabajo. Las beneficiadas serán aquellas que sean efectivas en la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo. El Sistema actual de clases no incentiva a las empresas, en la medida que el monto de su contribución está atado a las de las ineficientes.

Las medidas que sugieren en torno a éste seguro propiciarán el debido cumplimiento de las responsabilidades encomendadas a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de cada centro de trabajo.

La pensión por Riesgos de Trabajo será del 70% del último salario cotizado lo que representa un gran

beneficio para aquellos trabajadores que sufren un percance en su vida laboral. Debe subrayarse que las prestaciones de este ramo establecidas en la legislación actual se mantienen en sus mismos términos. La pensión que otorga este seguro se pagará mediante un procedimiento similar al de invalidez y vida.

Una vez expuestos algunos de los motivos para reformar la Ley del Seguro Social, iniciaremos el análisis comparativo de la Ley Vigente con la de la Iniciativa presidencial.

C) ANALISIS COMPARATIVO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL VIGENTE CON LA LEY REFORMADA .

Primeramente debemos saber que son los Riesgos de Trabajo y la respuesta la encontramos en el art.48 de Nuestra Ley:

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

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo comenta lo siguiente:

" La teoría del riesgo profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufriera los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran. De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas; la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la de riesgo autoridad, para concluir en lo que se llama actualmente Riesgo

de la Empresa. . . De ésta manera se ha apartado definitivamente la vieja idea de riesgo profesional; la responsabilidad de la empresa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores es de naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su financiamiento."

Con éstas ideas en nuestros tiempos se cambió la denominación a los riesgos profesionales para llamarlos riesgos de trabajo.

a. Accidentes y Enfermedades de Trabajo.

Por lo que se refiere al concepto de Accidentes de trabajo la definición coincide con lo expresado por el art.474 de la Ley Federal del Trabajo. Lo importante es considerar también los accidentes en tránsito como si fueran de trabajo. En estos casos el Instituto, a través del departamento respectivo, comprueba que los accidentes tengan esta característica sean realmente en tránsito, a base de indicios, como son: itinerario del hogar al trabajo, hora de entrada y de salida de ambos sitios en relación con la hora del accidente.

En acuerdo 14 272 de 2 de Julio de 1975, el Consejo Técnico del IMSS resolvió que cuando se produzca súbitamente la muerte de un trabajador al trasladarse de su domicilio al lugar de trabajo o de éste a aquel, se considerará el fallecimiento como derivado de un accidente profesional.

En dicho acuerdo se amplió el concepto de accidente de tránsito, para casos en que el trabajador fallezca de manera súbita, o sea, no se limita la

calificación al mero accidente, al percance producido por causas externas, sino abarca la culminación de estados patológicos como los infartos.

Por lo que hace al art. 50 que expresa el concepto de Enfermedad de trabajo, éste dimana de los artículos 475 y 476 de la Ley Federal del Trabajo.

El primer artículo que se reforma dentro de éste capítulo es el 51:

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

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

Se reforma, indicando que deberá interponerse el recurso de inconformidad y se menciona que tendrá derecho en los seguros de enfermedad y maternidad o invalidez y vida.

b. Causas excluyentes de responsabilidad para el IMSS .

Para Nuestra Ley del Seguro Social no se consideraran riesgos de trabajo los 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 psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;

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

IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio; y

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

El art.54 también sufrió modificaciones; pero el actual aún expresa:

" En los casos señalados en el artículo anterior se observaran las normas siguientes:

I. El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el ramo de enfermedades y maternidad o bien a la pensión de invalidez señalada en ésta ley, si reúne los requisitos consignados en las disposiciones relativas; y

II. Si el riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado, los beneficiarios legales de éste tendrán derecho a las prestaciones en dinero que otorga el presente capítulo.

Pero se le agrega " por lo que se refiere a las prestaciones en especie de enfermedades y maternidad éstas se otorgan conforme al Capitulo IV de éste titulo (Seguro de enfermedades y maternidad),esto con objeto de actualizarlo con las reformas de la Ley.

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

Debemos recordar el art. 490 de la Ley Federal del Trabajo el cual ordena que se aumentará en un 25 % la indemnización, cuando exista falta inexcusable del patrón; dicha falta existe en los siguientes casos:

- a) Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para prevenir riesgos.
- b) Si no adopta las medidas necesarias para evitar que se repitan accidentes de trabajo.
- c) Si no adopta las medidas preventivas que recomiendan las comisiones mixtas a las propias autoridades de trabajo.
- d) Si los trabajadores mencionan al patrón el peligro que tienen en las máquinas y éste no adopta medidas adecuadas para evitarlo.
- e) Otros análogos, de la misma gravedad.

Cuando el patrón tenga conocimiento de algún accidente o enfermedad, deberá dar aviso al Instituto, en los términos que señale el reglamento respectivo; los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o

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

Los artículos 108 y 109 del Reglamento de Servicios médicos señalan a los patrones la obligación de dar aviso del accidente o enfermedad de trabajo en un plazo máximo de 48 horas después de que éste se haya realizado o se tenga conocimiento en la Unidad Médica del Instituto. Estos avisos deberán entregarse al Departamento de Medicina del Trabajo o a las delegaciones distribuidas en las distintas circunscripciones territoriales; en caso de enfermedad profesional, también se tiene obligación de proporcionar los datos referentes al origen y adquisición de la misma en la unidad médica donde se atiende al trabajador afectado.

Por su parte, el trabajador o sus familiares, de conformidad con el art. 109 del reglamento citado, deberán dar aviso a la empresa donde trabaja, dentro del término de 24 horas después de que ocurra el accidente en tránsito, para que el patrón, a su vez, éste en posibilidad de proporcionarlo al Instituto.

Otro de los artículos reformados es el 59 que dice:

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

Pero ya reformado que de la siguiente manera:

" El patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo o lo reporte indebidamente como accidente de trayecto, se hará acreedor a las sanciones que determine ésta Ley y el reglamento respectivo" .

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

Seguro Social. Artículo 46 de la Ley del. Si bien es cierto que este artículo releva del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por riesgos profesionales establece la Ley Federal del Trabajo, a los patronos que hayan asegurado contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores a su servicio, también lo es que dicho artículo se refiere a que tal exención se realiza, siempre y cuando se satisfagan los requisitos que establece la propia Ley del Seguro Social.

AD 468/1 954. Cemento de Mixcoac, S.A., 17 de marzo de 1955. Cinco votos. Ponente: ministro Díaz Infante. Srío. Lic. Omar Pacho Carrillo. B I J de Abril de 1955. Cuarta Sala. pág. 177

Seguro Social, indemnización por incapacidad proveniente de riesgo profesional. Si las empresas aseguraron a sus trabajadores de acuerdo con la Ley del Seguro Social, quedan libres de toda indemnización por riesgo, en atención a lo que dispone el artículo 46 de la ley del ramo, sin que pueda ser razón en contrario el hecho de que la incapacidad provenga de causas

anteriores a la inscripción en el Seguro Social, porque esta disposición legal no contiene distingo respecto al tiempo de la causa del padecimiento.

AD 9 685/1946. Instituto Mexicano del Seguro Social, 23 de Enero de 1953. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: ministro Guzmán Neya. Ponente: ministro Díaz Infante B I J de febrero de 1953. Cuarta Sala. pág. 25 .

Dentro del art. 61 encontramos que la reforma consiste en el cambio de una sola palabra como a continuación veremos:

ART. 61. Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a que se refiere éste capítulo, de acuerdo con el grupo de salario en el que se estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubre, con base a éste, la pensión o el subsidio. En estos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten.

En éste artículo se corriege un error, pues menciona la palabra grupo, y ahora el artículo dice: de acuerdo con el salario en que estuviese inscrito.

c. Consecuencias de los Riesgos de Trabajo.

Las encontramos enumeradas en el art. 62 que dice:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total, y
- IV. Muerte.

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

d. Prestaciones en especie.

Son las siguientes:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- IV. Rehabilitación.

El art.22 del Reglamento de Servicios Médicos define la asistencia médicoquirúrgica como el conjunto de curaciones o intervenciones que corresponden a las exigencias de cada caso, suficientes para el tratamiento y recuperación de la salud. Por su parte el art.34 considera como servicios farmacéuticos el suministro de medicamentos y aparatos terapéuticos indicados por el médico. El art. 61 señala la hospitalización para los casos en que el tratamiento exija su internación. Los aparatos de prótesis y ortopedia son los que se necesitan para ayudar al restablecimiento del trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo, por medio del derecho de rehabilitación el trabajador podrá acudir a los centros especializados para realizar ejercicios repetitivos con ayuda de aparatos especiales a fin de recuperar la salud.

e. Prestaciones en dinero.

El primer artículo que se reforma en ésta sección

es precisamente el art. 65 y para no transcribirlo totalmente. Sólo mencionaremos cuales fueron las modificaciones.

Indica que el trabajador incapacitado tendrá derecho a contraer un seguro de sobrevivencia para el caso de fallecimiento, y continúa mencionando el nuevo procedimiento de tramitar la pensión por una institución de seguros y adquirir seguros de renta vitalicia y sobrevivencia en donde el IMSS calculará el monto constitutivo necesario para su contratación.

Todo el procedimiento que menciona la fracción II de la reforma, es de suma importancia para el trabajador accidentado, pero siempre se complica demasiado la forma de calcular una pensión en el Seguro de Riesgo de Trabajo, y va a ser más problemático tanto para el Seguro Social, la institución de crédito y muy particularmente para el trabajador.

El art.66 también fue reformado y a continuación transcribiremos la versión aún vigente y la ya reformada.

ART.66.La pensión que se otorgue en caso de incapacidad permanente total, será siempre superior a la que le correspondería al asegurado por invalidez, suponiendo cumplido el periodo de espera correspondiente, comprendidas las asignaciones familiares y la ayuda asistencial. (Vigente)

ART.66.-La pensión que se otorgue en caso de incapacidad permanente total, será siempre superior a la que le correspondería al asegurado por invalidez, y comprenderá en todos los casos, las asignaciones

familiares y la ayuda asistencial, así como cualquier otra prestación en dinero a que tenga derecho en los términos de este capítulo. (Reformado)

Por lo que hace al art.68 la reforma señala que al declararse la incapacidad permanente, sea parcial o total, se concederá al trabajador asegurado la pensión que le corresponda, con carácter provisional, por un período de adaptación de 2 años.

Durante este período de 2 años, en cualquier momento el instituto podrá ordenar y, por su parte, el trabajador asegurado tendrá derecho a solicitar la revisión de la incapacidad con el fin de modificar la cuantía de la pensión.

El actual art.69 que a la letra dice:

" Si el asegurado que sufrió un riesgo de trabajo fue dado de alta y posteriormente sufre una recaída con motivo del mismo accidente o enfermedad de trabajo, tendrá derecho de gozar del subsidio a que se refiere la fracción I del artículo 65 de esta Ley, en tanto éste vigente su condición de asegurado.

En la reforma ya se menciona el nuevo procedimiento de contratar una renta vitalicia y un seguro de sobrevivencia, y si se recupera deberá regresar a la oficina administradora del IMSS, el fondo de reserva de obligaciones futuras pendientes de cubrir.

Nuestro art.70 no escapó a la reforma, pues al inicio de éste se habla de" las prestaciones en dinero " ahora con la reforma se mencionan " los subsidios ".

Para referirnos a las prestaciones que otorga el Instituto en caso de muerte del asegurado, es innegable que debemos referirnos al art. 71, el cual también fue reformado de la manera siguiente; puesto que éste artículo se refiere a la muerte de un asegurado a causa de un riesgo de trabajo, y dice el que el IMSS, calculará el monto constitutivo. A éste monto se le restará la cuenta individual del SAR del trabajador fallecido y así se determinará la suma que el Instituto debiera entregar a la institución de seguros.

Además menciona que los beneficiarios elegirán la institución de seguros con la que deseen contratar la renta con los recursos del citado monto constitutivo.

f. Incremento periódico de las pensiones.

De ésta sección el único artículo que sufrió variaciones es el 75 pues el actual manifiesta:

" La cuantía de las pensiones por incapacidad permanente será revisada cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, incrementándose con el mismo porcentual que corresponda al salario mínimo general del Distrito Federal " .

En la reforma se hace mención a que la cuantía de las pensiones serán actualizadas anualmente en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor .

g. Régimen Financiero.

El artículo 79 es el que sufre un cambio

radical, pues desaparecen las clases de la primera a la quinta y se habla de un factor de prima que se multiplica con la siniestralidad de la empresa y al producto se le suma 0.0025 y el resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización.

Por lo que hace al art. 80 en la reforma se toma la media de las 5 clases que ya no funcionan, para asignar su clase y grado de riesgo, para los patrones que se inscriban por primera vez o los que cambian de actividad.

En el art.81 vigente, también fue objeto de reformas pues señala que las primas de riesgo de trabajo se podrá aumentar o disminuir, pero en una proporción no mayor al 0.01, con respecto a la prima de año inmediato anterior, además, estas modificaciones no podrán exceder de los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de 0.25 % y 15 % de los salarios base de cotización.

Motivo de reformas lo es también el art. 82 , en el se mencionan las actividades y ramas industriales en relación con el peligro de sus actividades, pero éste artículo únicamente se aplicará cuando una empresa inicie actividades o cambie de actividad nada más.

Al art. 85 se le agrega un párrafo al final del artículo que dice "subsistiendo para todos los efectos legales, la responsabilidad y sanciones que en su caso fijan la Ley y sus reglamento " .

En el art. 86 sólo le fue agregada una fracción más que sería la XII, que dice:" El cinco por ciento del importe de los conceptos que la integran por gastos de administración ".

h. Prevención de Riesgos de Trabajo.

El art. 89 es el único que se modificó dentro de ésta sección, y consiste en involucrar a otras dependencias que tienen que ver con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, pues antes se decía que el IMSS se coordinaría con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para efectuar campañas de evitar los accidentes y enfermedades profesionales, ahora el artículo indica que también intervendrán en éste tipo de campañas las dependencias y entidades federativas y también con la representación de las agrupaciones de los sectores sociales y privados, con el objeto de realizar programas para la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo.

En el estudio anteriormente realizado tratamos de dar una visión muy general de las principales reformas en cuanto a Riesgos de Trabajo se refiere.

CAPITULO IV

CAUSAS Y PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

En éste último Capítulo explicaremos cuales son a nuestro juicio las principales Causas de los Accidentes de Trabajo y van desde aquellas derivadas de condiciones externas de trabajo, como de las condiciones internas del puesto de trabajo o más precisamente, de las condiciones del trabajador.

Las últimas causas que expondremos son las derivadas de las condiciones de trabajo de la Empresa y dentro de ellas estan el mismo local en que se presta el trabajo y el ambiente en el cual se desarrolla.

Una vez conocidas las causas generadoras de los Accidentes de Trabajo, es requisito indispensable el conocer las medidas para prevenirlos y una de las finalidades de éste capitulo es precisamente el explicar las que a nuestro juicio son las más importantes.

1. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

Primeramente diremos que no podemos aislar las causas de los Accidentes de Trabajo; por ello a continuación consideraremos los distintos aspectos de las condiciones de trabajo como factores potenciales de Riesgo.

Ahora bien, el puesto de trabajo comprende no sólo el espacio geográfico en el cual el trabajador se encuentra y por el que se desplaza para su tarea sino, además

principalmente, al conjunto de las operaciones que aquél debe efectuar de la exigencia impuesta y de la carga en la que se traduce.

Comenzaremos refiriéndonos a algunas de las causas de accidentes derivadas de las condiciones externas del puesto de trabajo; proseguiremos con la exposición del planteamiento de la posibilidad de vincular a los accidentes con las características personales del trabajador, para concluir con las principales causas de accidentes derivadas de las condiciones de trabajo de la Empresa.

A) CAUSAS DE ACCIDENTES DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EXTERNAS DEL PUESTO DE TRABAJO.

a. Deficiente atribución de tareas.

La falta de apreciación de las características y aptitudes de los individuos en el diseño de las máquinas y equipos, produce 2 tipos de errores: entre el hombre y la máquina y el segundo entre los hombres.

En ambos casos puede traducirse, ya sea en una excesiva carga de trabajo en el puesto, o bien en la atribución de una tarea pobre, en cuya ejecución el individuo no utiliza plenamente sus capacidades.

El deficiente equilibrio en la distribución de las tareas se agrava por la circunstancia de que ésta distribución de puestos no es realizada por análisis del trabajo real; se opera simplemente tomando como base los puestos existentes, sin saber si el trabajador está o no capacitado para ejecutarlo.

Ésta causa es importante ya que exige adentrarse en las características que se requieren en la tarea asignada, y una vez conocidas estamos en la posibilidad de seleccionar el personal adecuado, pues de antemano conocemos las características de la personas que requerimos como lo puede ser la edad, sexo, educación, habilidad, peso, altura.

Los beneficios del análisis de tareas son muy variados y afectan tanto a la producción como a la seguridad y desde el punto de vista de éste último, las ventajas entre otras serian las siguientes:

1. Descubrimiento de los riesgos físicos latentes.
2. Descubrimiento y eliminación o protección de movimientos, posiciones y actos peligrosos.
3. Determinación de las cualidades que se necesitan para un desempeño seguro del trabajo, tales como buena condición física, coordinación de movimientos capacidad especial, etc.
4. Determinación del equipo y herramientas necesarias para garantizar la seguridad.
5. Establecimiento de las normas necesarias para la seguridad.

b. Carga Física.

El trabajo es calificado como "estático" cuando la contracción del músculo es continua y se mantiene durante cierto tiempo. En éste caso la obligación de mantener durante toda la jornada laboral una postura inusual, provoca fatiga y problemas de salud.

El trabajo "dinámico" en el que hay sucesión de

tensiones y relajamientos del o de los músculos activos, también se identifica como causa de fatiga muscular y por consecuencia como origen de lesiones en los casos en que se excede la capacidad funcional de aquéllos.

Tales circunstancias obligan a realizar esfuerzos físicos, de visión, de atención, de rapidez, entre otros, y a adoptar posturas incómodas.

c. Carga Mental.

La carga mental depende, por una parte, de los reclamos de la tarea asignada y, por otra, de las capacidades de quien la ejecuta. Para los trabajos repetitivos, la "restricción de tiempo" surge de la necesidad de los obreros de seguir la cadencia que les es impuesta; para los trabajos no repetitivos, éste apremio puede resultar de la exigencia de lograr un cierto rendimiento o de la imposibilidad de detener la cadena o la máquina en caso de incidentes. La imposición de ritmos genera estados momentáneos o permanentes de tensión, fatiga y reducción de la resistencia.

Cuando en la producción en masa se presentan exigencias contradictorias entre la "rapidez" de la ejecución de la tareas, por una parte, y la precisión y calidad de la producción, por otra, la primera exigencia no se satisface sino en detrimento de las otras.

Éste conflicto tiene distintas consecuencias. En primer lugar, para los trabajadores, esos apremios contradictorios determinan un nivel de actividad mental

que, a corto plazo, conduce a una disminución de la vigilancia y, a mediano plazo, provoca daños a la salud, fatiga nerviosa y sus consecuencias.

En segundo lugar, para la calidad de producción, la demanda de rapidez, que aumenta con el tiempo, ocasiona una baja en el número y la calidad de controles. Ésta circunstancia aumenta la dificultad de poder prever los defectos y acrecienta la carga mental.

La exigencia de "atención" resulta, por un lado, del nivel de concentración más o menos intenso y, por otro, de la continuidad de éste esfuerzo. Mayor será la carga mental cuanto menores sean los intervalos del estado de movilización de la conciencia en relación a la atención.

La "minuciosidad" es una forma particular de la atención y sólo se encuentra en las tareas donde el trabajador debe manipular objetos muy pequeños y observar detalles muy exactos. Los esfuerzos de precisión manual o de agudeza visual, que requieren de una mayor movilización de la conciencia, son un importante factor de carga mental.

De éste modo, la carga de la prueba se traduce en la indispensable necesidad de protección a la salud y la seguridad de los trabajadores. Las investigaciones de seguridad, se sostiene, el deber de tener en cuenta las variaciones del estado del trabajador en el transcurso de la jornada. Una zona de actividad o una operación poco peligrosa en la primeras horas del día puede mostrarse extremadamente peligrosa cuando el trabajador esta fatigado.

d. Exigencias debidas al tipo de Organización del Trabajo.

1. Horarios de trabajo.

Cuando la duración del trabajo y su intensidad son excesivas, es necesario poner en juego la mayor parte de las aptitudes y habilidades del trabajador. Ésta circunstancia, produce una fatiga cuya acumulación termina por destruir la capacidad de adaptación y de reacción del individuo.

Recientes observaciones han acreditado el incremento de la tasa de infortunios - en una proporción de 2 a 5 veces - en ocasión del aumento en 12 horas de la duración de la semana laboral.

2. Trabajo monótono.

Una investigación actual sobre el carácter y grado de la monotonía en la Industria, ha puesto en evidencia que la misma determina la existencia de fatiga y una baja de la vigilancia y dinámica durante el desarrollo de la actividad.

En los trabajos repetitivos y monótonos, la demanda muy intensa de funciones sensorio - motrices apareja una fatiga que tiene por efecto impedir el funcionamiento de otras estructuras mentales, es decir, de la actividad normal del pensamiento. Por otro lado, la reproducción prolongada de los mismos gestos puede resultar peligrosa, a causa de disminuir la atención puesta en la situación de trabajo.

3. Trabajo Repetitivo.

La repetición de actividades lleva a una automatización de las conductas.

Como el trabajo repetitivo se ejecuta de manera idéntica de un ciclo a otro, durante toda la jornada, ésta automatización del quehacer eleva la rapidez de ejecución con lo cual debilita la actividad mental.

4. Identificación del producto.

Concierne al mayor o menor interés que el trabajador pueda tener por su trabajo, según dónde se sitúe en el proceso de producción y según vea o no el resultado de su trabajo y pueda estimar la importancia de su intervención. El interés por la propia tarea opera, para el trabajador, como factor de valorización y disminuye los riesgos de fatiga.

B) CAUSAS DE ACCIDENTES DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO INTERNAS DEL PUESTO DE TRABAJO.

El tratamiento de las condiciones de trabajo internas del puesto o, más precisamente, de las condiciones del trabajador, corresponde con el supuesto de la necesidad de adaptar el trabajo, sus procesos, su organización, sus condiciones, las instalaciones, los equipos, los ambientes físico y sicosocial, etc., a las aptitudes físicas y mentales y a las demás características del individuo, en razón de que el trabajo debe estar en función de aquél.

A continuación veremos algunas características del trabajador que influyen en la realización de los eventos nocivos:

a. Edad.

Se ha comprobado que la lentitud de las reacciones, la dificultad para adaptarse a nuevas situaciones, el déficit sensorial, la menor flexibilidad, el empobrecimiento de la coordinación motriz y la disminución de la agilidad mental que, entre otras, se acrecientan con la edad influyen en la frecuencia y gravedad de los accidentes.

Dos recientes recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo aluden, justamente, a la necesidad de adaptar el trabajo a la edad de los trabajadores.

La " 146 sobre la edad mínima de admisión al empleo " exige que se preste especial atención a la existencia de normas satisfactorias de seguridad e higiene y de instrucción y vigilancia adecuadas, en el caso de trabajo de menores (art.13).

Por su parte, la " Recomendación 162 sobre los trabajadores de edad " impone, por un lado, corregir aquellas condiciones de trabajo y de medioambiente que puedan acelerar el proceso de envejecimiento y, por otro, modificar las formas de organización del trabajo y la ordenación de los horarios que entrañen exigencias y ritmos excesivos en relación con las posibilidades de los trabajadores.

Además, extiende la tutela hasta requerir la adaptación del puesto de trabajo y las tareas que éste exige, al trabajador que lo ocupa, utilizando todos los medios técnicos disponibles y, en particular, aplicando los principios de la ergonomía, a fin de preservar la salud, prevenir los accidentes y mantener la capacidad de trabajo.

b. Sexo.

Pareciera que el sexo no es una variable significativa, ya que se ha observado que las peculiaridades de los accidentes que afectan a las mujeres son similares a las que afectan a los hombres y estableciendo una comparación de la frecuencia y de los tipos de daños ocurridos a ambos grupos en la misma tarea e industria se puede concluir que la actividad del trabajador es la fuente más importante de los daños sufridos por aquél.

Las mujeres en tareas realizadas tradicionalmente por hombres sufrirían el mismo tipo de daños que éstos y, generalmente, con la misma frecuencia.

c. Antigüedad.

No hay acuerdo respecto del tipo de relación existente entre la antigüedad y los accidentes. Mientras para algunos estudiosos los accidentes disminuyen cuando aquélla aumenta, para otros su influencia respecto de los accidentes está en función de otras variables distintas, pero aparentemente vinculadas a la antigüedad.

Para la primera circunstancia la falta de experiencia diaria en la empresa es la causa de que los

nuevos obreros tengan más accidentes que los antiguos. La inexistencia de experiencia determina que no se haya aprendido ni a evitar los accidentes por medio de las respuestas adecuadas, ni a reconocer las situaciones de riesgo. Por el contrario, la conducta del obrero experimentado y con antigüedad, que generalmente beneficia la seguridad, puede llegar a presentar un aspecto negativo en los casos en que se vuelve demasiado automática y tiende a producir los mismo efectos que se producen por la falta de antigüedad, disminuyendo el cuidado y la atención que reclama la tarea asignada.

Dentro de la segunda postura, se llegó a acreditar la presencia relativamente débil de siniestros durante los primeros 6 meses de trabajo, aunque el 64 % de ellos entrañó la interrupción del mismo. A partir del primer semestre no hubo más accidentes con suspensión de actividades hasta el decimosexto mes de servicio.

Lo que se sostiene, es que de éstos hechos parecen indicar un cambio de actitud de los obreros en lo que concierne a la gravedad de los eventos nocivos. Se puede suponer que los obreros recién contratados, inadaptados todavía a su nuevo medio y temerosos de perder su empleo no declaran sino los accidentes relativamente graves que hacen imposible la continuación del trabajo.

Durante el segundo semestre, la frecuencia aumenta hasta llegar al máximo a fin del primer año y se estabiliza después. Es probable que a partir del sexto mes, el individuo se adapte a las condiciones de trabajo, se sienta integrado a su equipo y su comportamiento se torne automatizado.

Estas circunstancias, que acrecientan sus sentimientos de seguridad y de confianza, en sí mismos engendran cierto peligro.

Después, en el curso del tercer semestre, se produce la adecuación de la conducta del trabajador al nivel de su grupo.

Los resultados de ésta investigación indican, que los valores subjetivos relativos a la salud y a la integridad física difieren según el grado de industrialización y de progreso económico y se estabilizan de acuerdo al proceso anteriormente descrito.

Coincidiendo con estas conclusiones, numerosas experiencias han precisado que la frecuencia de los accidentes no disminuye con la antigüedad en la empresa, sino que pasa por una fase de aumento.

Concluimos así, que los que le dan a la experiencia una significación crucial en relación a los accidentes sostienen que estos disminuyen cuando la antigüedad aumenta, mientras que los que observan al proceso de cambio de actitudes del trabajador, afirman la presencia de diversas fases de aumento de la frecuencia de los accidentes.

d. Actitud frente al riesgo.

En cuanto a la actitud frente al riesgo, es necesario recordar que, por lo general el trabajador está sometido a dos exigencias: seguridad y producción. Si

bien, por un lado, desea mantener la seguridad, por el otro aspira a no reducir la producción, a no aumentar las cargas financieras en material ó en mano de obra.

Cuando las acciones que llevan a la realización de estas dos exigencias no se organizan de manera congruente, o cuando se da prioridad a la producción en detrimento de la seguridad, ambos fines resultan conflictivos y la situación de trabajo se torna riesgosa.

En nuestros días numerosas experiencias han demostrado que ésta supuesta contradicción entre seguridad y producción no es forzosa, ya que una buena medida de prevención trae aparejado un aumento de la producción o, por lo menos una reducción de sus costos, a causa de la disminución de los accidentes.

C) CAUSAS DE ACCIDENTES DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA EMPRESA.

Las condiciones de trabajo de la empresa son las que se refieren a sus características infraestructurales y ambientales, con su función social y asistencial.

Si bien algunos de estos factores aparecen asiduamente vinculados a los accidentes, otros han merecido la atención de los especialistas .

a. Infraestructura.

1. Local.

Se observa frecuentemente que debido a la mala distribución del espacio, el diseño de los talleres y de las instalaciones, la forma de implantación de los

equipos, entre otros, favorecen las caídas y los golpes de los trabajadores y los exponen a sufrir accidentes causados por las partes móviles de las máquinas o caídas de materias primas o productos.

La experiencia ha demostrado que las nuevas empresas tienen, a menudo, anomalías que deben ser soportadas por los dependientes. Esos errores de diseño, que no se pueden corregir sino de manera limitada y a un alto costo aumentan la fatiga y los riesgos de accidente.

Antes de seguir el curso de ésta exposición nos detendremos un momento para explicar el término de Ergonomía pues servirá para entender mejor el resto del presente trabajo.

Ergonomía.

La ergonomía es, definida como el conjunto de conocimientos científicos relativos al hombre y necesarios para concebir los útiles, las máquinas y los dispositivos, de manera tal que puedan ser utilizados con el máximo de confort, de seguridad y de eficacia.

A fin de que el trabajo sea menos peligroso, se afirma, la necesidad de aplicar los principios de la ergonomía, como lo pueden ser construir las instalaciones de forma tal que las vías de circulación estén bien estudiadas y carezcan de obstáculos, que tengan escaleras de correcta pendiente; y donde las salas de control estén bien orientadas y perfectamente climatizadas.

Para que las anteriores pautas de la ergonomía, incluidas a modo de ejemplo, puedan ser aplicadas es imprescindible que los proyectistas de la construcción consulten aquéllos que van a utilizar las instalaciones a fin de formular observaciones surgidas de su experiencia en relación, por un lado, con el espacio requerido para la ejecución de la tarea, y por el otro, con los obstáculos que se oponen a la realización de la misma.

Una vez que hemos logrado poner en práctica los conocimientos de la ergonomía y tener como resultado una buena distribución del espacio para desempeñar la tarea asignada, a nuestro parecer es recomendable que ese espacio esté completamente en orden, es decir, un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar; pues de nada serviría una correcta distribución del espacio si ahora los accidentes se provocan por tropezar con algunos objetos tirados en el suelo a falta de orden en el lugar de trabajo. Esto no puede lograrse mediante una limpieza y ordenación a fondo ocasionales. Se necesita que se realiza de manera continua y darle la suficiente atención. Podemos decir que un lugar está limpio, cuando las cosas que están en él se encuentran en sus lugares propios, bien arregladas y en condición satisfactoria.

Los accidentes que se pueden provocar a falta de orden son :

1. Tropezar con objetos tirados en los pisos, escaleras y plataformas.
2. Objetos que caen de arriba.
3. Resbalar en pisos grasientos, húmedos o sucios.
4. Tropezar con material que sobresale, que está mal estibado o fuera de su lugar.

Para poder evitar los anteriores accidentes , resulta ser exigencia como ya lo dijimos el aseo y el buen orden que debe imperar en la fábrica; por lo tanto es menester prestar atención a los siguientes renglones:

1. Planificación y distribución de la fábrica.
2. Planificación apropiada del área de trabajo.
3. Previsión de desperdicio, residuos, polvo, salpicaduras.
4. Limpieza de ventanas, tragaluces, equipo en lo alto, techos, muros, etc.
5. Métodos seguros y eficientes de aseo.
6. Señalamiento de pasillos y zonas de almacenamiento.
7. Programar el aseo a fin de que se realice en debida forma sin entorpecer la producción.

Así, con un lugar ordenado y limpio hace que los trabajadores respeten su lugar de trabajo, fábrica o empresa. Ayuda a mejorar la calidad de los productos, la eficiencia y seguridad del trabajador, su moral y orgullo. El orden dentro del área de trabajo lleva al orden en el área del pensamiento individual.

En éste orden de ideas, como señalabamos anteriormente el lugar de trabajo debe estar en condiciones de total y pleno orden, sin olvidar otro aspecto de suma importancia la limpieza que debe imperar en el mismo, por lo que a continuación expondremos las Reglas Higiénicas que a nuestro parecer deben de imperar en los lugares de trabajo.

Antes de mencionar cuales son éstas reglas, debemos primeramente saber lo que es un Trabajo Insalubre.

No cabe duda que el trabajo insalubre es perjudicial para la salud el propenso a producir una enfermedad o a agravar una precedente en quien desempeña las actividades nocivas. Ocurre así con el trabajo en las minas de mercurio, donde, al cabo de determinado tiempo, según las condiciones individuales de resistencia y la tarea específica, se contrae un mal peculiar.

Cabe diferenciar las *industrias insalubres* de las *peligrosas* y de las *incómodas*. Son *insalubres* aquellas industrias que pueden producir, a quienes en ellas trabajan, trastornos generales de mayor o menor daño orgánico; tales trastornos son producidos tanto por elementos de trabajo (plomo, mercurio, benzol) como por el ambiente (frigoríficos, mataderos). Son *peligrosas* aquellas que por su naturaleza implican un riesgo para la salud o integridad del trabajador; como los altos hornos, el montaje, asistencia enfermos contagiosos. Son *incómodas* aquellas que lesionan al trabajador por las condiciones de ambiente (ruido, olores), por las posiciones en la ejecución del trabajo (posición erecta, de rodillas o por exigir atención prolongada).

En realidad no existen trabajos insalubres, sino lugares o métodos insalubres; de tal forma que no es el trabajo, sino la ocasión y el lugar donde se realiza lo que provoca el peligro para la salud del trabajador. La causa más frecuentes de insalubridad provienen del empleo de determinadas substancias nocivas o de polvos tóxicos.

Las medidas adoptadas por el legislador en relación al trabajo prestado en lugares insalubres tienden, en primer término, a procurar la posible eliminación, total o parcial, de los efectos nocivos que para la salud del trabajador presenta el trabajo prestado en esas condiciones, teniendo carácter preventivo higiénico; sólo cuando es imposible lograr la protección, se trata de compensar con la disminución de la jornada laboral o con un aumento en la retribución el perjuicio que para la salud del trabajador puede ocasionar el trabajo así realizado.

Las condiciones de la prestación del trabajo no pueden ser establecidas más que por personal técnico especializado, que determinará si el lugar o los elementos que se utilizan en el trabajo son nocivos para la salud. La primera condición es tratar de conseguir que desaparezcan las causas generadoras de lo insalubre en el trabajo; pero el no ser posible ésto, declarar la insalubridad. Esto puede resultar de una disposición expresa de la ley o de una resolución formulada por la autoridad de aplicación. Se requiere además que las tareas insalubres abarquen la totalidad o la mayor parte de la jornada. Desaparecida la causa nociva, se solicita la revocación de la insalubridad pronunciada.

La insalubridad laboral no es sinónimo de segura mortalidad profesional a corto término; lo cual obligaría a prohibir en absoluto tales actividades. La insalubridad se limita a la probabilidad seria de contraer ciertos malestares fisiológicos, y hasta psíquicos, en el desempeño de algunos servicios o a la casi certeza de ser víctima de padecimientos, más o menos graves, por razón de ejecutar un trabajo.

Ahora que contamos con una perspectiva un poco más amplia del trabajo insalubre, continuaremos con las *Reglas higiénicas en los lugares de trabajo*; la limpieza, desinfección y desinsectización de los locales de trabajo integran imperiosa necesidad, no sólo por cuanto redundan en la producción (por ejemplo, los productos alimenticios sucios son rechazados por los consumidores), sino porque todo foco de suciedad o de parásitos provoca un aumento en las enfermedades y una pérdida o inactividad del material humano.

En general, los establecimientos deben mantenerse en permanente estado de limpieza, o cuando menos al iniciarse en cada jornada las tareas. Deben proporcionarse a los trabajadores lavabos y cuartos de aseo en suficiente número.

El desprendimiento de polvo, humo, gas o vapores por razón de ciertas tareas provoca peligro o cuando menos incomodidad para los trabajadores que se encuentran en ese ambiente y deba permanecer en él. De ahí la razón legal de para evitar la contaminación del aire en los locales donde se cumplen el trabajo asignado. De resultar más o menos forzosos los gases, polvos, humos o vapores, se impone la obligación de instalar algún medio para recoger esas emanaciones o residuos y purificar el ambiente que han de respirar horas y horas seguidas los trabajadores.

Otro de los aspectos que desde nuestro particular punto de vista ayudan a prevenir los accidentes de trabajo respecto al local en que éste se presta es la adecuada iluminación que en él debe existir; por lo que se deberá contar con luz natural o artificial suficiente para que el

trabajo se ejecute sin peligro de accidente para el trabajador, y claro, sin perjuicio para su integridad física. Aunque la iluminación conviene que sea más bien abundante, deberá instalarse la artificial de modo que no dañe la vista de los trabajadores, con proyecciones directas que los obliguen a forzar demasiado la vista.

Deberá propugnarse porque la iluminación debe venir de dirección que no proyecte sombras sobre los lugares o cosas las cuales el trabajador deba observar muy bien.

Aún cuando resulte deseable aprovechar al máximo la luz solar, por supuesto sometida al movimiento constante de la traslación del astro, nunca ha de producir deslumbramientos directos, ni reflejarse de modo ofensivo en partes metálicas o vidrios que molesten a los trabajadores. De ahí la necesidad de instalarse los toldos o cortinas precisos para evitar esos inconvenientes.

Además de todo lo anteriormente expuesto es necesario que el lugar de trabajo cuente con una excelente ventilación.

Los establecimientos laborales requieren ventilación adecuada, por cuanto hace a la convivencia cercana de varios trabajadores y la permanencia de muchas horas seguidas en los mismos locales. Ha de asegurarse, pues, la renovación constante del ambiente respirable. Esa precaución ha de combinarse con la evitación de corrientes de aire, que puedan originar, prolongar o empeorar enfermedades comunes, sobre todo en la época invernal.

Adaptándose a las modalidades de cada empresa, se suministrará a los trabajadores una cantidad suficiente de aire fresco, en caso de necesidad mediante ventilación artificial. Si la índole de las actividades lo exige, se introducirá aire caldeado, pero purificado o sometido a tratamiento especial. En tareas subterráneas se extremarán los dispositivos para la renovación del aire, además de velar por que no se produzca una concentración de trabajadores en lugares reducidos.

2. Medios Técnicos: máquinas, instalaciones y equipos.

1. Factores ligados a los equipos de producción.

Éstos factores juegan un papel muy importante, y resulta difícil evaluar aisladamente su influencia sobre la tasa de accidentes. El suceso dañoso es estimado como la resultante de la interacción del conjunto de los aspectos de las condiciones de trabajo.

A continuación expondremos la posible correspondencia entre las características de las máquinas, instalaciones y equipos y los eventos nocivos.

- Ausencia o insuficiencia de dispositivos de seguridad en la máquina; como lo puede ser, partes en movimiento no cubiertas o cuya abertura no entraña el paro automático de las partes en movimiento; ausencia, defectos o mala localización de los comandos de seguridad; multiplicación y dispersión de los comandos de puesta en marcha de una o de un conjunto de máquinas y la insuficiencia de protección respecto de productos peligrosos.

- La débil confiabilidad de ciertos equipos, la degradación del material. Éstas anomalías se traducen en incidentes frecuentes y en cadena que finalmente provocan infortunios y entrañan, además, apremios a nivel acción, sobrecarga de trabajo y comportamientos improvisados y peligrosos.

- La falta de adaptación de las máquinas, instalaciones y equipos a los operadores y a las exigencias del trabajo. Además, la carencia de la información necesaria acerca de la máquina, aparato o instalación produce errores de interpretación e impide al trabajador tener a su disposición los medios de acción apropiados.

2. Factores ligados a los procesos operatorios formales e informales.

- Procesos operatorios, individuales o colectivos, mal concebidos o impuestos por el tipo de diseño de los equipos o por sus modalidades de uso.

- Utilización de útiles, máquinas, aparatos e instalaciones fuera del destino previsto o de los límites normales de funcionamiento, como lo es el empleo de herramientas informales; manejo informal de útiles formales, entre otras.

3. Equipamiento social.

No es posible establecer una vinculación causal entre, la existencia de comedores, guarderías y salas de descanso, o las características de los sanitarios y los accidentes. Lo que sí puede aseverarse es que estos

componentes de la infraestructura de la empresa contribuyen a la reducción de la carga de trabajo o del carácter fatigante y consecuentemente, hacen a las situaciones de trabajo menos riesgosas.

b. Ambiente de trabajo.

1. Ambiente Físico.

El ambiente físico puede ser definido como el conjunto de elementos físicos, químicos y biológicos que rodean al hombre y a su puesto de trabajo.

- Temperatura.

Los problemas de temperatura son muy graves, se asevera que los accidentes derivados de las condiciones de trabajo son más frecuentes cuando la temperatura ambiente está por debajo de los 15° y por arriba de los 30°, el calor hasta cierto punto estimula la actividad mental, pero, a menudo, disminuye la precisión y la atención.

- Ruido.

El ruido, se puede definir como un ruido no deseado.

Los ruidos pueden comprometer la seguridad. Si son muy fuertes, entorpecen a la comprensión de una señal o de una advertencia que anuncia la aproximación de un peligro. Una prolongada exposición a un ruido excesivo, puede causar la pérdida temporal o permanente del oído. La importancia

del daño depende de la intensidad del ruido, de su gama de frecuencia, la duración de la exposición al mismo y la sensibilidad de la persona.

Cuando las tareas requieren mucha concentración, el ruido provoca distracción, con lo que la carga de trabajo aumenta debido a la dificultad de mantener la atención. El ruido, además, acelera el ritmo cardíaco, disminuye la habilidad manual, perturba el comportamiento, modifica el tiempo de reacción, y produce trastornos tales como irritabilidad, agresividad, entre otros.

- Iluminación.

La iluminación afecta a la actividad general del organismo, al nivel de vigilancia, a los tiempos de reacción, a las actividades intelectuales y consecuentemente, a la seguridad. Además, provoca tanto el empleo abusivo de las capacidades visuales y trae como consecuencia la fatiga visual; todas éstas circunstancias acrecientan la posibilidad de sufrir accidentes.

Una insuficiente "iluminación" puede, obstaculizar el trabajo, impidiendo que se vean los detalles importantes, los relieves y los contrastes, y se perciban rápidamente los objetos que aparecen en el campo visual. Ésta situación que produce fatiga y que es particularmente crítica para los trabajadores agotados o que tienen mala vista, se torna especialmente peligrosa cuando no se logra observar o detectar las piezas que pueden dañar.

- Vibraciones.

Además de afectar la salud del trabajador, las vibraciones aumentan la dificultad de realizar trabajos musculares, como dirigir, controlar el movimiento de una herramienta que vibra representa una carga suplementaria de trabajo y hacen más complejas a las actividades visuales y mentales.

De éste modo, al representar un impedimento para las actividades de precisión, se transforma en fuentes potenciales de riesgo.

- Contaminación.

Cuando la contaminación ambiental es alta, es decir, cuando el aire está cargado de vapores, gases tóxicos, partículas, el organismo tiene que realizar un esfuerzo de adaptación para efectuar en su interior las compensaciones necesarias.

A través de la inhalación es como penetran los agentes dañinos en el organismo. La gran mayoría de envenenamientos de carácter laboral resultan de respirar aire cargado de sustancias tóxicas en forma de gases, vapores, nieblas, polvos, emanaciones o mezclas de dos o más de éstas sustancias.

Ésta adecuación aumenta la fatiga y disminuye la capacidad de reacción. En el caso de utilización de productos de los que pueden emanar gases o vapores inflamables o explosivos el riesgo aumenta, sobre todo, cuando la utilización de dichos productos deba de

realizarse en ambientes en los que otros vapores están presentes, cuando las instalaciones eléctricas no sean suficientemente seguras y cuando los lugares de trabajo permanezcan cerrados y estén poco ventilados.

- Higiene.

El orden y la limpieza se vinculan estrechamente con la seguridad. Los materiales o herramientas que obstruyen las vías de circulación o limitan el espacio de que dispone el trabajador en su puesto, la falta de disposición de lugares especiales para guardar aquéllos, los pisos resbaladizos, la coincidencia de los horarios de limpieza con las de labor, son, entre otros, algunos de los factores potenciales de riesgo relacionados con la higiene de los lugares de trabajo.

2. Ambiente Sicosocial.

El ambiente sicosocial se vincula con la posibilidad, la naturaleza, la diversidad y la frecuencia de las relaciones interindividuales o de grupo en el seno de la empresa.

Los principales indicadores utilizados para medir los aspectos sicosociales de las condiciones de trabajo son respecto del trabajador: el estatus social - relacionado con la consideración social que merece la tarea- y la posibilidad de iniciativa, y respecto de la organización productiva: la forma y grado de comunicación, de cooperación y de representación.

Diversos estudios al respecto se centran en la consideración de las variables que caracterizan la estructura de grupo, esto es, en el conjunto de normas y modelos de interacción y de comunicación, en el grado de cohesión.

A éstas variables nos referiremos a continuación:

1. Normas y modelos de interacción.

El trabajo se sitúa en un sistema social caracterizado por una estructura, es decir, por procesos de interacción, de comunicación y por una cultura, es decir, por modelo, por símbolos, por sistemas de gratificación-sanción y por normas.

La cultura de un sistema sicosocial presenta un conjunto de modelos preconizados por sus miembros.

La definición de un suceso dañoso es esencialmente convencional porque éste constituye un evento no programado que retarda los objetivos de un sistema social.

2. Los procesos sicosociales.

La estructura de un sistema sicosocial se caracteriza por un conjunto de procesos sociodinámicos. Éstos pueden ser descritos, cuantificados o evaluados respecto del grado de funcionalidad. Ésta propiedad es definida como la cualidad de los procesos del grupo.

La experiencia diaria permite suponer que la

naturaleza de éstos procesos y su calidad, su modo de funcionamiento, definen los procesos organizacionales de un sistema social, traducen su eficiencia e influyen sensiblemente sobre la producción de accidentes.

3. La cohesión del grupo.

La cohesión es una cualidad del funcionamiento de un grupo que, sobre todo, refleja la eficacia de sus procesos de interacción. En realidad, traduce el grado de integración o desintegración de aquél.

El resultado de varios estudios han señalado que un equipo cohesivo y que valoriza la seguridad, posee una mayor cantidad de información en cuanto aquélla, que un equipo sin cohesión .

Se ha constatado también, que una frágil colaboración entre los miembros del grupo de trabajo favorece la realización de accidentes. En la medida en que la cohesión del grupo es necesaria para su correcto funcionamiento, la carencia de ella afecta la seguridad, y se traduce en una posible fuente de disfunciones.

Ahora realizaremos un breve estudio de los accidentes provocados por actos de compañeros de la víctima o de terceros.

1. Actos de Compañeros de Trabajo.

Los compañeros de trabajo pueden ocasionar los accidentes ya sea por acciones imprudentes o por negligencia, o cuando intencionalmente se quiere causar el daño.

Serán accidentes por acciones imprudentes, cuando una acción u omisión de un trabajador es la causa del accidente; esta acción u omisión puede ser sobre útiles o el medio del trabajo, o bien sobre el trabajador mismo, como lo sería el accidente producido por una broma, se deduce que son indudablemente Accidentes de Trabajo, así lo resolvió la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (49)

(49) Para librarse de la responsabilidad, alegó la empresa el hecho comprobado de que el accidente se motivó por acto de un compañero de trabajo, pero sobre este particular puede citarse la opinión del profesor francés Adrien Sachet, en su tratado teórico y práctico de la legislación sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, octava edición, París, 1934, pues en la página 341 dice: " Cuando la broma o el juego de un trabajador determina la lesión otro obrero, se podría creer que dicha lesión es extraña al trabajo, si ha sido provocada por la víctima. En efecto, tomando parte afectiva en la broma, o provocando por su propia actitud el acto de su compañero, se coloca la víctima fuera del trabajo, de tal manera que el trabajador deja de ser la causa generadora u ocasional del accidente. Más no es ésta la Jurisprudencia de la Cámara Civil, la cual reconoce la naturaleza del accidente de trabajo a toda lesión producida en el lugar y durante las horas de trabajo, cualquiera que sea la causa", y esta interpretación en el caso en que el trabajador no provocó la acción de su compañero, se ratifica por el mismo autor, a fojas 342, cuando dice: " Si en algunos casos se ha negado la indemnización a los obreros que provoca la acción de su compañero, no es así si, en ninguna forma,

El segundo tipo de accidentes es debido a los actos intencionales de algún compañero de la víctima y la doctrina los ha dividido en dos grupos:

1. Aquellos actos que tienen su origen u ocasión en el trabajo.

Son aquellas acciones de algún trabajador que por razones de trabajo, provoca un accidente.

2. Aquellos actos que no tienen relación con el trabajo.

Los accidentes son motivados por cuestiones personales que entre los trabajadores surgen, pero no con motivo de trabajo.

II. Actos por Terceros.

La Doctrina Francesa en armonía con el artículo 7^{mo} de la Ley de 1898 definen el concepto de "Tercero", como la

provocó la broma del compañero, pues la víctima se encontraba en su puesto cuando sufrió la lesión, el trabajo lo puso en contacto con otro obrero cuyo carácter es lo que provocó el riesgo y el accidente, consecuencia de éste riesgo es sin duda alguna, un accidente de trabajo. Así, no puede negarse la indemnización legal a un obrero que estando en su puesto, ve que su camarada le arrebatra algún útil y que, al correr para quitárselo cae y muere, o al obrero lesionado en un ojo por un madero que le arroja algún compañero, tratando de divertirse"; y el propio autor cita las ejecutorias de la Corte Francesa de Casación, que han concedido, en estos casos, las indemnizaciones. En todo caso, es indudable que una broma hecha por un compañero de trabajo de considerarse incluida en la fracción II del artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo, pues, indudablemente se trata de descuido o negligencia" .

persona que no es dependiente del Patrón; para Rouast et Givard⁽⁵⁰⁾ tiene un significado más amplio pues expresan:

Esta noción es suficientemente amplia, pues comprende no solamente los empleados, obreros, contratistas, ingenieros y, en general, a todas las personas subordinadas al patrón en virtud de un Contrato de Trabajo, sino también a todas aquellas que devienen, aun momentáneamente, subordinados de otro en virtud de un convenio expreso o tácito. Así, el amigo a quien se confía la dirección de un automóvil, el mandatario y aun la esposa o el hijo si actúan bajo la autoridad del jefe de familia.

Tiene la ventaja de extender la idea de Riesgo Profesional, pues de no ser así, numerosos actos de personas relacionadas con el patrono aparecerían como no relacionadas con el trabajo.

2. MEDIDAS PARA PREVENIR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

Las obligaciones de los patrones no se reducen, en materia de riesgos profesionales, a reparar las consecuencias o resultados de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Deben además reducirse unos y otras, al mínimo.

La forma de reducir los accidentes, es implantando medidas preventivas de los accidentes del trabajo.

(50) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. pág. 149.

La manera de combatir las enfermedades consiste en ajustar las instalaciones a las reglas de la higiene o sea eliminando o reduciendo al mínimo las causas operantes.

A) DISTINCION ENTRE MEDIDAS DE SEGURIDAD Y DE HIGIENE .

a. Medidas de Seguridad.

Las causas de los accidentes son innumerables; todas más o menos fatales; pero es posible, frente a las causas de peligro común u ordinarias, oponer aquellas medidas, aparatos, útiles protectores, etc., que si no las eliminan totalmente, si las reducen al mínimo.

Toda una técnica de medidas preventivas contra accidentes de trabajo, se ocupa en éste problema. Es tan eficaz la acción de las medidas preventivas que en aquellas industrias donde se han implantado, se experimenta una reducción considerable de siniestros, en algunas, de algo más de un 50%.

Nuestra Constitución y Ley Federal del Trabajo imponen al patrón la obligación general de tomar las medidas preventivas y de organizar el trabajo en forma tal que resulte la máxima garantía para la seguridad del trabajador. Prevé la Ley, además, la expedición de un Reglamento de Seguridad, mismo que se implantó en función de la Ley de 1931, pero que podrá continuar en vigor, dados los términos de los artículos 1o. y 2o. Artículos 509 y 512.

Además de ese Reglamento de seguridad, existen varios reglamentos particulares, que tienen por objeto acentuar en ciertos casos y explotaciones, la política de Seguridad.

b. Medidas de Higiene.

La lucha contra las causas determinantes de las enfermedades profesionales, es una lucha médica e higiénica. Médica por cuanto que es la Medicina la que determina los padecimientos profesionales y las causas específicas de esos padecimientos; higiénica, puesto que es a través de esta rama que se trata de eliminar las causas específicas de las enfermedades profesionales o de atenuar su acción.

También en ésta materia el legislador obliga a los patrones a implantar medidas de higiene para impedir el desarrollo no nada más de las enfermedades profesionales, sino de todo tipo de padecimientos.

Nos explicamos por qué la Ley asimila la enfermedad que se debe al medio, a la enfermedad profesional; si el patrón tiene el deber de observar las medidas de higiene, debe ser responsable de los padecimientos que se generan como consecuencia de no implantarlas. La Ley prevé también la expedición de un Reglamento de Higiene, éste se elaboró en función de la Ley de 1931. En él se combaten en forma general y particularmente en ciertas industrias, las causas de toda clase de padecimientos profesionales y específicos. Artículo 512 L. F. T.

B) BREVE EXPLICACION DE LOS PRINCIPIOS BASICOS PARA PROMOVER LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Los diversos métodos utilizados, para promover la Seguridad en el trabajo, pueden clasificarse como sigue:

a. Reglamentación: mediante el establecimiento de normas coercitivas, sobre las condiciones de trabajo en general, el diseño, construcción, conservación, inspección, verificación y funcionamiento del equipo de trabajo, las obligaciones de los empleadores y de los trabajadores, la formación profesional y el control médico.

b. Normalización: o sea el establecimiento de normas oficiales, semi-oficiales, que rigen para construir sin peligro, ciertos tipos de equipo de trabajo, prácticas de seguridad e higiene, dispositivos de protección.

c. Inspección: para asegurar el correcto cumplimiento de los reglamentos coercitivos.

d. Investigaciones Técnicas: por ejemplo la investigación de las propiedades y características de materiales nocivos, el estado de dispositivos protectores de máquinas, verificación del uso de máscaras protectoras, investigación de métodos para prevenir las explosiones del gas, búsqueda de materiales y diseños más adecuados, para procesos de trabajo, seguros.

e. Investigaciones Médicas: como la investigación de los efectos fisiológicos y patológicos de factores ambientales y tecnológicos, características físicas y psíquicas, que constituyen una propensión a los accidentes.

f. Investigación de las Estadísticas: para determinar que tipo de accidentes ocurren, en qué número, a qué clase de personas, en qué operaciones y por qué causa.

g. **Educación:** que entraña la enseñanza de la seguridad en todos sus niveles, desde el profesional, programas de adiestramiento, capacitación, divulgación.

h. **Formación Profesional:** instrucción práctica de los trabajadores en servicio o de nuevo ingreso, en los métodos de seguridad.

i. **Promoción:** el empleo de diversos métodos de difusión, para despertar la atención y formar una " conciencia de seguridad ".

j. **Seguro:** aplicación de estímulos financieros para promover la prevención de accidentes, en forma de reducción de primas para las fábricas que adopten medidas de seguridad muy estrictas, o que disminuyan sus índices de frecuencia y gravedad.

C) LINEAMIENTOS A SEGUIR PARA LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

El gran problema de la Seguridad en el Trabajo en su gran complejidad, presenta aspectos de orden humano, social económico y técnico a los que a continuación analizaremos:

Aspecto Humano.

Si todos los problemas de la vida han de tener sin duda alguna un profundo sentido humano, el de la seguridad precisa fundamentalmente tenerlo; en efecto, el hombre tiene en la vida, aparte de una misión espiritual, una misión de trabajo por desarrollar, que día a día ha de cumplir durante

el transcurso de su existencia, de la que consumirá cuando menos una tercera parte. Para el cumplimiento de ésta misión de ganarse el sustento con su trabajo, el hombre dispone de la maravilla que es su cuerpo, que ha de poner a contribución ya empleando fuerzas físicas, ya su capacidad mental, y como es común, conjuntamente ambas, cada una en mayor o menor proporción para la realización de su trabajo diario.

Aspecto Social.

Cualesquiera que sean las circunstancias y condiciones del ser humano y del ambiente en donde desarrolle sus actividades, jamás aparece como un elemento aislado y solitario, sino que hace en asociación, relación y dependencia más o menos directa o importante, pero siempre positiva, con otros seres humanos; no vive y trabaja el hombre solo, sino dentro de la sociedad.

Un accidente laboral, creáse o no, no sólo afecta a quien lo sufre en carne propia, sino que sus secuelas alcanzan a su familia, a la empresa, a las entidades aseguradoras y asociaciones para la prevención de accidentes, a los organismos oficiales y a la sociedad toda.

Cuando un trabajador sufre un accidente, éste repercute de modo directo y automático sobre su familia. Así se trate de una lesión con pocos días de baja o se trate de un percance causante de incapacidad grave y aun total o la muerte, en todo caso, sin excepción, la familia de la víctima sufre las consecuencias de aquél en mayor o menor grado.

Aspecto Económico.

Es necesario, en principio, recordar que toda actividad humana por elevada, noble, recta y desinteresada que sea no puede eludir la faceta económica, vital para todos sin excepción. La tarea del misionero, por ejemplo, en la que ha de estudiar, recibir una preparación, desplazarse, comer, necesitará cuando menos de unos vestidos y un calzado apropiados y siempre precisará de medicinas, objetos, libros, quizá un vehículo para desplazarse, acaso precise ladrillos y tablas para levantar una pequeña iglesia, hospital, escuela. Todo aquello exige dinero, mucho o poco, pero dinero. Análogamente, el factor económico acompaña, quiérase o no, al accidente y a la prevención.

El conocimiento del costo de los accidentes es importantísimo por dos razones: la primera porque una empresa bien organizada debe de conocer con detalle todos sus gastos, y el de los accidentes laborales es un renglón fundamental; la segunda razón consiste en el doble aspecto de los accidentes de trabajo, que resultan muy caros y su importe real puede quedar oculto dentro de la contabilidad general, como a continuación veremos:

Al estudiar el costo de los accidentes, es preciso consignar que los efectos económicos del accidente se encuadran en los tres incisos siguientes:

1. El costo legal del accidente, es decir, su indemnización económica.

2. El costo social del accidente, consistente en el impacto de éste sobre la sociedad, en este caso compuesta por la empresa y la nación.

3. El costo accesorio del accidente, constituido por los gastos que de modo indirecto recaen directamente sobre la empresa.

En la realidad, los costos de un accidente laboral se reparten en dos capítulos básicos: los costos directos y los indirectos.

Se llaman costos directos del accidente laboral los que directa y claramente aparecen en las facturas de contabilidad, es decir, los de más clara e indudable interpretación, que se reparten en las tres partidas siguientes:

a) La indemnización legal obligatoria, que varía según el tipo de incapacidad de que se trate o muerte.

b) Los gastos de asistencia médica, farmacéutica o quirúrgica, de hospitalización, prótesis y ortopedia, traslado de accidentados y análogos.

c) Indemnización de carácter particular que algunas empresas abonan aparte de toda obligación de carácter legal.

Reciben el nombre de costos indirectos el conjunto de gastos adicionales a todo accidente laboral que no están cubiertos por ningún seguro, ni registrados en factura alguna y que, por ser menos evidentes y tangibles, suelen pasar inadvertidos quedando diluidos entre los gastos generales de la empresa, pero son de existencia tan real y positiva como los directos.

Estos gastos indirectos, de cuantía muy superior a los directos, son ocasionados por los siguientes conceptos.:

- Pérdida de tiempo del operario.
- Pérdida de tiempo de los compañeros del accidentado.
- Pérdida de tiempo de los mandos afectados.
- Pérdida de producción debida a la emoción de los demás operarios del taller, conversaciones y comentarios.
- Pérdida de producción por parada de la máquina, instalación o proceso de fabricación.
- Pérdida por desperfectos, inutilización de máquinas, instalaciones, edificios, piezas en trabajo terminadas, materiales, productos, etc.
- Pérdidas accesorias causadas a otras máquinas instalaciones a consecuencia de la emoción de otros compañeros que presenciaron el accidente.
- Merma de eficacia y rendimiento del accidentado luego de su reincorporación al trabajo.
- Menor rendimiento del sustituto de la víctima durante el periodo de suplencia.
- Pérdidas económicas adicionales tales como gastos judiciales, honorarios de abogados, asesores, peritos, indemnizaciones a terceras personas, multas legales.

a. Prevención Técnica y Métodos Educativos.

El mayor peligro o el más frecuente al menos para el trabajador procede de los mecanismos e instalaciones móviles, así como de ciertas fuerzas. Por eso figuran en la vanguardia de las medidas de prevención las relativas a

colocar en los motores, transmisiones, calderas de vapor y otras instalaciones mecánicas o eléctricas, dispositivos adecuados de protección, además de diseñarlos y construirlos de manera que, sin afectar su eficiencia, ofrezcan la máxima seguridad para los que los manejen o deba permanecer en sus inmediaciones.

La fijación de un catálogo de mecanismos preventivos, la prohibición de fabricar máquinas por demás peligrosas constituyen medios excelentes para coordinar la acción preventiva contra los riesgos profesionales.

Paralelamente a las medidas preventivas se practican diversos sistemas educativos, de iniciativa estatal, empresaria y obrero, por defensa personal los trabajadores, por conveniencias económicas los patrones y por un interés general los Poderes Públicos.

La prensa constituye un medio de divulgación bastante positivo para inculcar a las masas los métodos preventivos en el trabajo, en éste orden de crear un ambiente propicio para la utilización de las medidas preventivas se hallan las cartillas o manuales que se entregan, gratuitamente por lo común, a los operarios de cada industria o especialidad.

El fundamento de los sistemas educativos reside en que el conocimiento de las causas de los infortunios laborales y de los procesos de producción de los mismos son el mejor aleccionamiento para impedirlos.

b. Carteles y Avisos.

Dentro de los medios publicitarios dentro de la fábrica podemos considerar los siguientes:

1. Carteles e ilustraciones.
2. Tableros de boletines.
3. Publicaciones periódicas en forma de boletines o revistas.
4. Comunicados en los sobres que contienen el salario.
5. Exhibición de objetos interesantes.
6. Letreros y lemas.

CARTELES.

Los carteles han demostrado tener una eficiencia continua. Los estilos de carteles cambian, del mismo modo que los estilos de ropa y mobiliario. La composición y la redacción también. Tienen que mantenerse al compás de los tiempos y sus mensajes deben de marchar de acuerdo con las circunstancias e ideas vigentes. Deben de atraer la atención de aquellos a quienes van dirigidos, y estimular sus procesos mentales.

Las imágenes habla un idioma universal. El camino de acceso más rápido y fácil son los ojos. Una imagen que transmite un mensaje claro, lo hace en unos cuantos instantes y de una manera más segura de lo que podría hacerlo el lenguaje escrito. Sin embargo, cabe decir que la ilustración gráfica por su naturaleza misma debe de limitarse a ideas e impresiones sencillas y, por tanto, viene a ser sólo uno de los medios importantes para estimular el interés y observancia de la seguridad.

Mucho depende de la presentación, la idea debe de ser clara y la composición acomodarse a la idea. El colorido puede atraer o repeler. Las figuras atraen por virtud de su naturalidad o exageración caricaturesca. Importa mucho que el cartel sea atrayente.

Su número debe ser el necesario según el caso. Hay que cuidar que no sean demasiados. Unos pocos a la vez, colocados en lugares donde llaman la atención, cambiándolos con la frecuencia suficiente para evitar el estancamiento, es más efectivo que acumularlos. El impacto de una idea determinada es mejor logrado mediante una serie de carteles exhibidos en sucesión, que si se fijan todos al mismo tiempo. El material que aparezca en ellos necesita estar distribuido con orden. Los carteles deben de estar bien fijados, protegidos de la suciedad y, si se encuentran en el exterior, protegerlos de la intemperie, su iluminación necesita ser conveniente. El cartel puede contemplarse mejor por encima del nivel del ojo; pero cualquiera que sea su emplazamiento, el texto debe de poder leerse fácilmente desde un sitio apropiado.

TABLERO DE BOLETINES.

Para proporcionar un cuadro constante del número de accidentes y estimular la rivalidad entre las diferentes instalaciones y departamentos fabriles, muchas fábricas acostumbran colocar grandes tableros a la puerta de la instalación o en algún otro lugar conveniente.

PUBLICACIONES DE LA FÁBRICA.

Constituyen un medio bien probado para estructurar la moral, siempre que sean novedosos, interesantes y bien escritos. El tema de la

seguridad encaja muy bien en las páginas de estas publicaciones, donde debe de disponer de bastante espacio. Es indispensable que estos mensajes sean oportunos, que se relacionen con las circunstancias de la fábrica, que sean práctcos y bien redactados.

MENSAJES EN LOS SOBRES EN QUE SE ENTREGA EL SALARIO.

Ésta clase de comunicados, usados con moderación y concebidos con espíritu de ayuda más bien que de mandato, tiene una eficacia indudable. En ésta forma se puede proporcionar información de como evitar accidentes en el centro de trabajo.

EXHIBICIÓN DE OBJETOS INTERESANTES.

Puede despertarse considerable interés mediante la exhibición de algo que contribuyó a causar o evitar un accidente, por ejemplo: una herramienta con la cabeza deformada por los golpes, anteojos rotos, un zapato de seguridad muy estropeado por el uso, cada cosa acompañada de una historia breve pero clara, incluyendo el nombre, o mejor todavía, la fotografía de la víctima o presunta víctima. Otros objetos como por ejemplo, muestras de deficiencias descubiertas por los inspectores o los trabajadores, constituyen excelentes temas de exhibición.

LETREROS Y LEMAS.

Cuando se emplean en debida forma, tienen un gran valor tanto en lo que respecta a proporcionar información tocante a seguridad, como en promover el interés en ésta. Los letreros deben de estar redactados con apego a la verdad, ser preciso en cuanto a su significado y en correcto español.

Todos los rótulos de seguridad deben de situarse en lugares donde sean visibles para todos los que se acerquen a una posición de peligro. Necesitan ser pulcros, bien hechos y acabados, durables para las condiciones en que estarán colocados y se mantendrán limpios y en buen estado.

c. Obligaciones Preventivas a cargo de los Patrones.

Con distintas palabras y conceptos similares, los diversos textos legales imponen a los patrones la obligación de velar al máximo por la seguridad y por la higiene en el trabajo, adoptando las precauciones necesarias para proteger la vida, la salud, y la moralidad de los trabajadores. En virtud de ello, hay que acondicionar los locales y equipos de trabajo en forma de garantizar la integridad física de los operarios, demás de contar con los medios necesarios para la atención urgente de los que sufran lesiones o malestares durante la prestación laboral, a cuyo fin ha de contarse con enfermerías o botiquines, según la magnitud de las empresas.

Por su formulación técnica moderna, cabe citar las obligaciones que al directos de la empresa impone la Ordenanza del 22 de Septiembre de 1962, vigente en la República Democrática Alemana: a)organizar el proceso productivo teniendo en cuenta la protección de la salud del trabajador; b)verificar la seguridad de los lugares de trabajo, con la necesaria periodicidad; c)buscar los medios que procuren la mayor protección a los obreros; d)velar por la utilización racional de los medios preventivos; e)poner gratuitamente a disposición de los trabajadores los medios de higiene prescritos por el

médico de la empresa, sumando a lo anterior la denuncia inmediata de los accidentes y enfermedades.

d. Obligaciones Preventivas a cargo de los Trabajadores.

En términos generales, a mayor participación de los empleados en los programas de seguridad, más grande será la eficacia de éstos. Por tanto, todo programa organizado de seguridad debe de abarcar tantas actividades como puedan desempeñar los trabajadores y, todavía más asignarles papeles de importancia siempre que sea posible. Entre dichas actividades se recomiendan las siguientes:

1. Campañas y concursos de seguridad.

Las campañas resultan ser muy valiosas, siempre que sean hechas oportunamente y en forma inteligente. Serán oportunas cuando surja una situación especial que requiera de un pronto estímulo del sentimiento de seguridad, por ejemplo cuando exista una apatía general hacia el uso de gafas, un estancamiento general del trabajo de seguridad, una epidemia de prácticas no seguras o bien una sucesión de accidentes. Para ser eficaz, la campaña debe ser algo más un volver a usar material trillado. Tiene que darse un elemento de novedad, diferencia en la presentación, nuevas asignaciones de responsabilidades, y una renovación e intensificación del esfuerzo. Son requisitos también, una buena planeación y dirección, un programa definido, una meta bien delineada y un plazo determinando. El principal problema en éstas campañas es que, terminadas éstas, viene una tendencia a la negligencia. Sin embargo, toda campaña que alcanza una meta tendrá que haber conseguido algunas ventajas y aun el decaimiento que suele

seguiría representará un adelanto sobre las condiciones que prevalecían antes de iniciar la campaña.

Los concursos puede decirse constituyen el medio a que más se recurre para estimular el interés y el esfuerzo en materia de seguridad. Se utilizan para despertar un espíritu de rivalidad entre individuos de un mismo departamento, de diversos departamentos de la fábrica o entre las fábricas pertenecientes a una misma empresa, entre industrias de un mismo ramo.

2. Reuniones y maniobras de seguridad.

Las juntas para tratar de seguridad constituyen un procedimiento ordinario en las fábricas cuyo desempeño en esa materia es muy bueno. Algunas administraciones en cambio, incluyen el tema de la seguridad en las juntas rutinarias de jefes y personal en general. Otros prefieren que se hagan por separado. Unos las llevan a cabo semanalmente y a veces con mayor frecuencia; otros, cada uno o dos meses. A menudo resultan útiles las juntas extraordinarias que se celebran fuera de las horas de trabajo, si se incluye algún aspecto recreativo, o si pueden combinarse con alguna actividad o función comunitaria o de grupo, como por ejemplo: parroquial, escolar, atlética, etc.

3. Adiestramiento en primeros auxilios.

La finalidad de un programa de prevención de accidentes bien llevado, es poner por término a los accidentes que pueden ocasionar daños, eliminando para ello los riesgos, protegiendo la trabajador y promoviendo las

prácticas seguras. Sin embargo, ningún programa ha tenido éxito en cuanto a eliminar por completo los accidentes. Por tanto, aun aquellas empresas que se han acercado más a la meta de una total eliminación, han hallado necesario y benéfico el proporcionar el mejor tratamiento posible a las víctimas, esto supone instalaciones para primeros auxilios y adiestramiento en lo mismo. Los principios de la caridad humana imponen el contar con medios efectivos para la atención de los heridos; pero también se ha encontrado que la participación de los trabajadores mediante un entrenamiento en primeros auxilios, estimula grandemente el espíritu de seguridad.

Cooperación de los trabajadores. El problema de hacer que los trabajadores entiendan bien el peligro de una infección y que por consiguiente no dejen de acudir a tratarse todo daño menor, es dificultoso. Sólo podrá resolverse atendiendo los siguientes aspectos:

a. Insistente presión por parte de la administración.

b. Constante campaña informativa por parte del personal de primeros auxilios.

c. Empleo persistente de carteles, literatura, juntas de seguridad y otros medios educativos y estimulantes.

El adiestramiento en primeros auxilios tiene por objeto principal el instruir al personal de la fábrica a fin de que, cuando tenga lugar un accidente, su gravedad pueda ser controlada mediante una atención apropiada al empleado lesionado. El hecho mismo de que los trabajadores

sean preparados para atender accidentes, acarreará una reacción de gran beneficio de su parte, consistente en un mayor interés en evitar que ocurran.

Una de las condiciones fundamentales de todo programa de seguridad, es el mantenimiento del interés activo de cada trabajador en su propia seguridad, así como en la de sus compañeros. Siempre que ese interés decae, aumenta el índice de frecuencia. Se ha demostrado que un buen programa de adiestramiento el primeros auxilios sirve, en muchos casos, para mejorar el espíritu de seguridad en el grupo. Un programa así suministra conocimientos respecto a los distintos tipos de daños, el efecto de éstos en la persona y el tratamiento requerido para cada clase de daño. Desde luego, deben de subrayarse, de manera especial cuando se hable con los trabajadores sobre los daños, los trágicos resultados que producen los accidentes. La impresión que se cause en quienes asistan al curso, es excelente desde el ángulo de la psicología de la seguridad.

Un programa bien planeado de primeros auxilios, proporcionará, entre otras ventajas, un mejor conocimiento de la estructura del organismo humano y de sus limitaciones, además de que evita que ocurran mayores daños al trabajador que sufrió un accidente, mediante la adecuada atención inmediata que se les proporcione y la forma en que se le maneje inmediatamente después de recibido el daño.

Debemos hacer notar que es conveniente que todo trabajador posea un conocimiento general respecto a qué hacer y qué no hacer en el caso de un daño.

4. Brigadas de bomberos en las fábricas.

La responsabilidad, realizamiento de la persona y lo emocionante del oficio, hacen que el pertenecer a un cuerpo de bomberos de la fábrica tenga atractivo para los trabajadores. Del mismo modo que ocurre con el adiestramiento en primeros auxilios, el de bombero estimula grandemente el espíritu de seguridad.

5. Sistemas de sugerencias sobre seguridad.

El personal directivo de un centro de trabajo debe de tener conciencia de que las ideas e ingenio de su personal, pueden ser una verdadera mina de adelantos si se aprovechan. Para ello es menester crear un método adecuado a fin de que el personal exprese dichas ideas mediante sugerencias a la empresa. Las bases para el mismo podría ser el siguiente:

- a. El personal directivo realmente desee recibir sugerencias de sus trabajadores.
- b. Que toda sugerencia se tome en serio y, en caso de no utilizarse, se haga saber la causa a quien la hizo.
- c. La actuación en cada caso debe ser pronta o, de lo contrario, explicar las razones.
- d. Las recompensas deben ser adecuadas a la importancia de la sugerencia.

Como mencionabamos al inicio de éste apartado para lograr el éxito del anterior Programa de Seguridad o de cualquier otro Programa, es necesario la participación de los trabajadores; una tarea nada fácil, por lo que a continuación expondremos los que nuestro juicio constituyen

algunos aspectos de estímulo o motivación para que el trabajador colabore eficazmente en el desarrollo de los Programas de Seguridad:

1. Instinto de conservación.
2. Anhelos de ganancias materiales.
3. Deseo de elogio, aprobación o distinción.
4. Temor al ridículo o a la desaprobación.
5. Sentimientos humanitarios.
6. Sentido de responsabilidad.
7. Sentido de lealtad.
8. Instinto de competir.
9. Deseo de poder o de dirigir.

El primero de éstos aspectos es probablemente el más poderoso en toda las formas de vida inteligente. El hombre civilizado tiende a elevar motivos que él estima nobles; pero estando dicho instinto tan profundamente enraizado en todos nosotros, si se le aprovecha en forma debida, constituye un poderoso estimulante de las prácticas de seguridad.

1. Instinto de Conservación.

Presentar las lesiones causadas por prácticas no seguras de tal modo que se enfatice la posibilidad de muerte o las consecuencias de perder algún miembro de nuestro cuerpo. Son pocas las personas que se percatan con claridad de lo valiosa que es la vida hasta que se enfrentan a la posibilidad de perderla.

La presentación debe ser adecuada, porque no afectará gran cosa el que se describa a conciencia el mal

que significa la pérdida de un ojo, sino se demuestra a la vez que existe el peligro de perderlo. El calzado de seguridad no atraerá a nadie, si no se demuestra que existe el peligro latente de una lastimadura en el pie.

2. Deseo de ganancia.

Ofrézanse recompensas de dinero, bonos, premios, objetos de valor a un buen desempeño de seguridad o sugerencias que se hagan al respecto. Las recompensas deben de ser proporcionadas al esfuerzo y lo bastante importantes para ser atractivas.

Cabe señalar la importancia de la imparcialidad absoluta que debe de presidir los fallos para el otorgamiento de los premios, ya que cualquier demostración de favoritismo puede traer como consecuencia el fracaso de éste plan.

3. Deseo de elogio, aprobación o distinción.

Aquellas personas en que predomina éste rasgo, reaccionan ante otorgamiento de consideraciones, banquetes en su honor, menciones en público, cartas personales de elogio procedentes de una persona importante, como por ejemplo el presidente de la empresa aun funcionario público destacado.

4. Temor al ridículo o a la desaprobación.

Puede decirse que casi todos somos sensibles a la desaprobación expresada por nuestros congéneres, particularmente por lo más allegados: pero conviene tener

prudencia al escoger esta motivación. Ridiculizar es una arma peligrosa, porque a menos que se utilice con mucho tino, es muy probable que se provoque una actitud desafiante o emotiva que dañara en vez de ayudar a la causa de la seguridad.

Sin embargo, a menudo las cosas pueden mejorar si se hace constar que una conducta descuidada puede llegar a acarrear manifestaciones de desaprobación.

5. Sentimientos humanitarios.

A nadie le gusta ver herido a otro. Toda persona es compasiva. Por tanto, la consigna: " ; Cuidese ! ", es una demostración de la empresa, de que, hasta cierto punto y bajo determinadas circunstancias, todos somos " guardianes de nuestros hermanos ". Por que como dijo alguien " Creo que es mi deber el evitar que alguien resulte herido si le veo en peligro ".

6. Sentido de responsabilidad.

Toda persona experimenta en un cierto grado de sentimiento de responsabilidad hacia algo. Son pocos los que deliberadamente hacen caso omiso de actuar sabiendo que otros dependen de ellos para algo. El asignar a alguien la responsabilidad de hacer alguna cosa y luego reconocer con amplitud y sinceridad su buen desempeño, junta la fuerza que tiene esta tendencia con el anhelo y el elogio.

7. Sentido de lealtad.

Los hombres tienden a ser leales a su país, a su sindicato, a su club, a sus amigos, a su familia. Por tanto, el programa publicitario debe apelar a estas lealtades; pero teniendo presente que los argumentos deben estar relacionados con la situación de que se trate. Puede buscar demostrarse que es menester ser leal a las normas establecidas por sus consocios, líder o empresa.

8. Instinto de competir.

La mayoría de las personas gustan de competir en alguna forma. Los concursos de seguridad se basan en esto. Para que los concursos resulten eficaces, es necesario, que el reglamento que los rija sea claro, el concurso razonable y los dictámenes justos e imparciales.

9. Deseo de poder o de dirigir.

Esto suele aprovecharse dando nombramientos dentro de las comisiones de seguridad o como funcionarios de organizaciones de seguridad, encabezando promociones de lo mismo, presidiendo asambleas, o promoviendo a puestos de especial importancia.

De resultar víctimas de algún infortunio, los trabajadores deberán ponerlo en el acto en conocimiento de sus superiores. El trabajador tiene el derecho, y el empresario el deber, de comunicarle a la autoridad los riesgos que le afecten al primero. Esa comunicación de los siniestros laborales pretende tanto la mejor atención de la víctima como una ampliación investigadora de las causas,

para mayor prevención en su caso y para analizar la responsabilidad si se han violado normas legales en cuanto a la seguridad.

Dentro de las normas básicas que deben seguirse en materia de prevención de Riesgos de Trabajo en cuanto a la persona del trabajador están:

a. Ropa de Trabajo.

Los obreros en el desempeño de sus labores deberán usar overol liso tipo mono, bata o pantalón y camiseta.

La ropa se ajustará razonablemente al cuello, puños y tobillos. No deberán tener partes colgantes. Las Herramientas que por la índole de trabajo sean llevadas por los operarios y no se requieran cajas especiales, deben ser transportadas en un cinturón de cuero.

Cuando por las circunstancias del trabajo sea conveniente usar manga largas en la ropa, se recomienda están ajustadas en los puños a fin de evitar que sean atrapadas por alguna máquina en movimiento.

Debe prohibirse durante las horas de trabajo el uso de corbatas, anillos, collares, listones, pulseras o cadenas, etc., cuando se trabaje cerca de algún equipo en movimiento, por ser causas frecuentes de accidentes al ser tomadas por engranes, bandas o poleas.

b. Delantales y mandiles obligatorios.

Para el manejo del hierro fundido, sustancias

corrosivas y materiales que sean capaces de manchar se utilizarán mandiles de cuero, asbesto o lona, según sea el caso.

c. Protecciones de las extremidades inferiores.

Zapatos, botas y polainas. Es recomendable el uso de calzado de tacón ancho, bajo y con suela gruesa cuando se labore en fundiciones o exista humedad, se manejen sustancias corrosivas o cáusticas. El uso de zapatos de seguridad con puntera metálica se recomiendan a los trabajadores que estén expuestos a machacamientos de los pies por caídas de objetos pesados (estriba, carga y descarga).

Para la protección de las piernas se emplean polainas, botas altas, de cuero, de hule o de asbesto, neopreno, etc.

Quando se realicen trabajos en línea de corrientes eléctricas se utilizará, además del caso y guantes especiales, calzado con hilos metálicos y con suela de hule.

d. Protección de las manos, puños y antebrazos.

Guantes y manoplas. Para la protección de las manos en el manejo de materiales calientes, corrosivos, cortantes o pesados, se emplean guantes, dedales, manoplas de cuero, de lona fuerte, con rejillas de alambre o con algún otro material de protección según sea el caso.

Para los trabajadores que manejen soldadura o corten con autógena, se utilizarán guantes de cuero curtido al cromo y desprovistos de grasa.

Para los que tengan que manipular corrosivos, se emplearán guantes de hule o neopreno especiales para cada trabajo.

e. Protección de los ojos.

La protección de los ojos se hace mediante el uso de gafas, monogoggles y visores.

Las causas más frecuentes de riesgo ocular son :

- < Cuerpos extraños, líquidos y gas.
- < Fatiga visual.
- < Enfermedades oculares.

Recomendaciones especiales. Se recomienda que las gafas, lentes, monóculos y visores que se usen para la protección de los ojos reúnan los siguientes requisitos:

- < que la visibilidad sea lo más amplia posible.
- < que los cristales puedan cambiarse fácilmente.
- < que tengan buena ventilación.
- < que sean adaptados a cada trabajador por el oculista.
- < que sean ligeros.
- < que su montura sea fácil de limpiar, sean cambiables y resistentes a la temperatura y el sudor.
- < que sean cómodos.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo ordena que las gafas sean de uso personal, es decir, que estarán al servicio exclusivo de un solo trabajador.

Cuando los anteojos de uso corriente no sean de seguridad (cristal endurecido) no deben ser empleado para las labores. Por lo que es indispensable el uso de gafas de seguridad, de monogogles o visores para utilizarlos sobrepuestos a los de uso corriente.

Uso de gafas. Las gafas deberán ser usadas invariablemente cuando haya peligro de particulas sólidas, líquidas o gases que pueden brincar a los ojos, como suceden en los trabajados siguientes:

- < sostener y martillar cinceles o punzones sobre metal.
- < soldar o cortar con acetileno.
- < pintar o raspar pinturas o barnices.
- < taladrar hacia arriba.
- < sopletear generadores, motores y tubos.
- < rebabear, cortar o calafatear metal, piedras y concreto.
- < cortar tornillos, remaches, tuercas.
- < soplar arena.
- < emparejar esmeril o mollejes desgastados.
- < trabajar con esmeril seco.
- < moler sólidos.
- < afilar en mollejes.
- < trabajos de acabados en metales.
- < supervisar la combustión en los hornos o calderas.
- < manejar metal fundido.
- < torneear metales o llantas de hule.
- < torneear madera.
- < usar herramientas de aire.
- < encalar, blanquear o mezclar cal.

- < triturar carburo.
- < vaciar sosa, potasa cáustica, ácidos u otros líquidos cáusticos, corrosivos o las soluciones de los mismos.

Exámenes médicos de ingreso y periódicos.

La salud del trabajador es primaria e indispensable como el factor básico de la producción y por ello los integrantes de las Comisiones de Seguridad e Higiene deben de vigilar el estricto cumplimiento de lo que ordena el Reglamento del Trabajo que establece la obligación de los patrones de mandar a practicar exámenes médicos de admisión y periódicos a sus trabajadores, y por su parte, a los trabajadores la de someterse a dichos exámenes.

Para el correcto cumplimiento de éstas disposiciones legales, es obligatorio llevar un registro médico en el cual se anote el nombre del trabajo que desempeña, la fecha exacta del reconocimiento y la firma del médico.

e. Reglas y dispositivos de seguridad.

Con carácter general, el empresario que inicie una actividad ha de dar aviso a la autoridad competente ese propósito, a fin de que pueda controlarse la adopción previa de las medidas de protección adecuadas. Se verificará si los equipos se han instalado de manera conveniente a ese respecto y si el mantenimiento de los elementos requeridos para seguridad se ajusta a la técnica

preventiva.

Más en concreto tanto para las herramientas como para las instalaciones deberán establecerse dispositivos protectores y de modo que quepa suspender el funcionamiento de los mecanismos de manera automática y con mínimo esfuerzo. Las máquinas rotativas o de movimiento alterno deben estar revestidas de modo que alejen todo peligro de los operarios que las manejan o puedan estar próximos a ellas.

En los trabajos mecánicos singularmente peligrosos, tan sólo actuarán trabajadores conocedores de los procesos técnicos y de las reglas peculiares de la Seguridad Laboral. El aprendizaje o adiestramiento de otros operarios en tales instalaciones exigirá la colaboración o vigilancia cercana de uno ya experto en la especialidad.

f. Prevención contra incendios; instalaciones eléctricas y de vapor.

Gran importancia revisten las precauciones para la prevención de los siniestros producidos por el fuego, de propagación vertiginosa y de enormes estragos. Entre esas modalidades sobresale la prohibición de fumar en locales donde existan almacenados combustibles, explosivos u otros materiales de fácil ignición. La contingencia del fuego lleva a la instalación de sistemas de prevención y aviso, como tímbrs o sirenas.

Los locales especialmente expuestos a los incendios han de contar con pararrayos y su iluminación debe ser eléctrica. La variedad de y amplitud de las salidas del establecimiento a la vía pública es

medida que contribuye a la rápida evacuación del mismo y, por ende, a la seguridad del personal que trabaje en el lugar, y de la posible clientela en establecimientos como los mercantiles.

Con respecto a las instalaciones eléctricas, cuando sean de alta tensión, se tomarán las precauciones aconsejables, como el aislamiento, cuando fuere necesario, de los locales. El peligro de electrocución se advierte con indicaciones bien visibles y claras; típica es la calavera y dos tibias cruzadas, con lo cual se llama expresivamente la atención de los trabajadores para evitar contactos o manipuleos descuidados.

En los establecimientos donde haya calderas deberán estar en locales separados y dotados de equipos de seguridad. Las calderas serán inspeccionadas al instalarse, sometidas a pruebas preliminares y revisadas con frecuente periodicidad por los técnicos.

Una vez terminado el estudio de las principales causas de los accidentes de trabajo y las posibles medidas preventivas ante ellas, concluiremos con las que a nuestro juicio son las medidas preventivas más convenientes en los centros de trabajo.

1. La realización de un buen exámen médico general de admisión al trabajo, para detectar las condiciones físicas y mentales del futuro trabajador, así como un exámen de aptitudes para poder saber en que puesto se colocará al trabajador.

2. Es indispensable el adiestramiento del manejo de equipo, herramientas, aparatos, y equipos de protección con los cuales laborará un nuevo trabajador.

3. Hacer hincapié en la necesidad de usar los equipos de protección que existan.

4. Debe crearse el ambiente humano de compañerismo y solidaridad que haga posible la sana interacción en el lugar en que se presta el trabajo.

5. La aplicación de los principios de la Ergonomía en la actividad laboral.

D) COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE.

El artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo prevé la organización de las Comisiones de Seguridad e Higiene y éstas estarán compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

a. Características:

Las características de las Comisiones permanentes de Seguridad e Higiene son las que a continuación se enumeran:

- + Son preventivas y no curativas.
- + Carecen de funciones ejecutivas, limitándose a sugerir al patrón o a las autoridades competentes las medidas a adoptar.
- + Son órganos de investigación acerca de

las causas que originan los accidentes y enfermedades profesionales. En caso de ser necesario, se puede auxiliar de asesores técnicos especializados en cada uno de los aspectos de Higiene Industrial.

- + Se constituirán como órganos de vigilancia en el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento de Higiene de Medidas Preventivas de Accidentes del Trabajo y del Reglamento de Higiene del Trabajo, así como de las medidas preventivas internas dictadas dentro de la negociación.
- + Control de las violaciones de las disposiciones vigentes, dándolas a conocer al patrón en su caso a las autoridades respectivas.
- + Sesionarán cuando menos una vez al mes, nombrándose a una persona encargada de levantar las actas de las sesiones.
- + Practicarán inspecciones periódicas por lo menos una vez al mes, a los edificios e instalaciones de los distintos centros de trabajo, para cuidar la observancia de las medidas preventivas de accidentes de trabajo y dictarán, en su caso, las medidas necesarias para evitar incendios dentro de las áreas de peligro.
- + Vigilarán cuidadosamente el funcionamiento de los departamentos que por sí mismo impliquen un mayor peligro para los trabajadores.
- + Obtendrán y colocarán en locales idóneos cartelones alusivos al acontecimiento y prevención de los accidentes de trabajo.

b) Competencia:

1. Competen a las Comisiones de Seguridad e Higiene las siguientes actividades :

- + Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
- + Proponer medidas para prevenirlas.
- + Vigilar que se cumplan las disposiciones ordenadas.
- + Poner en conocimiento de la empresa las violaciones a los reglamentos y a las disposiciones dictadas.
- + Dar instrucciones sobre medidas preventivas de seguridad e higiene a los trabajadores.
- + Poner en práctica las iniciativas de prevención.

2. Clasificación de las causas de los riesgos de trabajo.

- + Causas Físicas. Son las que provienen de factores ambientales en el medio de trabajo (temperatura, humedad, iluminación, ruidos, etc.)
- + Causas Mecánicas. Son las que provienen de los riesgos de las instalaciones y de la maquinaria.
- + Causas Humanas. Son las que provienen directamente de los actos humanos, como lo son la imprudencia y la ignorancia.

3. Procedimientos.

Cómo investigar las causas de los accidentes.

La investigación puede realizarse por medio de estas preguntas:

- ♦ ¿ Donde ocurrió el accidente ?
- ♦ ¿ Cuándo ocurrió ?
- ♦ ¿ Cómo ocurrió ?
- ♦ ¿ Por qué ocurrió ?
- ♦ A juicio del trabajador, ¿ cómo hubiera podido evitarse el accidente ?

c. Objetivos de la Seguridad e Higiene Industriales.

1. Asegurar la protección de los trabajadores contra todo riesgo que perjudique su salud y que provenga de su trabajo.

2. Hacer posible la colaboración y adaptación física y mental de los trabajadores a puestos de trabajo correspondientes a sus aptitudes.

3. Proponer y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

4. Evitar el dolor, la incapacidad física y mental, o la muerte, del ser humano que trabaja y de sus familiares.

5. Impedir la pérdida de horas-hombre de trabajo productivo.

6. Impedir el daño a las máquinas, equipos e instalaciones y a la producción en general.

d. Objetivos de la Higiene Industrial.

1. Evitar y controlar las enfermedades en el trabajo y establecer todo tipo de medidas tendientes a preservar la salud y la vida, amenazadas por causas intrínsecas al trabajo y al medio donde se desarrolla.

2. Establecer las medidas que deben de implantarse en los centros de trabajo, a fin de que los trabajadores laboren en condiciones higiénicas. Ampliar su aplicación al ambiente físico y moral que los rodea.

3. Señalar que, tarde o temprano, un trabajador puede sufrir un padecimiento como consecuencia del trabajo.

e. Objetivos de la Seguridad Industrial.

1. Establecer medidas para evitar accidentes en el trabajo.

2. Señalar los posibles riesgos que se presentan en las áreas ocupacionales y las posibles formas de evitarlos.

f. Diseño de programas internos de Higiene y Seguridad Industrial.

Los programas internos deben contemplar objetivos,

políticas (lineamientos a seguir), procedimientos de ejecución y evaluación del programa o mediación de resultados.

Objetivos.

Los objetivos generales que pueden proponer los programas internos son:

1. Determinar las formas en que se apliquen las disposiciones legales, con el fin de conservar y mejorar la salud de los trabajadores y evitar riesgos profesionales en el centro de trabajo.

2. Prevenir los desperfectos que los riesgos de trabajo pueden ocasionar a instalaciones, equipos y materiales.

3. Reducir los costos directos e indirectos ocasionados por riesgos de trabajo.

4. Investigar contaminantes en el ambiente de trabajo, determinar cómo afectan o pueden afectar a los trabajadores y establecer las medidas tendientes a evitar los efectos.

5. Colaborar con las autoridades del trabajo, sanitarias y con las instituciones de seguridad social en la investigación y prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y en la realización de las campañas de orientación y motivación.

Políticas.

Al igual que los objetivos, deben adecuarse a las necesidades específicas. De manera general, se señalan algunas.

1. Conocer el trabajo desempeñado y el riesgo potencial derivado del ambiente y de los factores humanos.

2. Combatir los riesgos en su fuente de origen.

3. Considerar todos los riesgos ocurridos; identificar sus causas.

4. Mantener, de ser posible, una amplia colaboración con empresas similares, para informarse sobre los ocurridos en ellas.

5. Hacer participar en la prevención de riesgos a todas las unidades, tanto las productivas como las de oficina y servicios.

6. Establecer sistemas permanentes de seguridad e higiene industrial y vigilar de cerca su funcionamiento.

Procedimiento General.

Al diseñar programas internos de higiene y seguridad industrial en los centros de trabajo, es conveniente seguir los pasos siguientes:

1. Hacer una investigación previa, para delimitar las áreas con mayor número de riesgos ocurridos y las de mayores riesgos potenciales, es decir, jerarquizar la importancia de todas las áreas.

2. Investigar a fondo cada una de las áreas, en el orden señalado por la investigación previa.

3. Recomendar a plicar las medidas correctivas necesarias. Si las medidas incluyen instalaciones o instrumentos no accesibles de inmediato, los investigadores se ocuparán de otras áreas en tanto se obtienen.

4. Vigilar la ejecución de las medidas recomendadas.

5. Elaborar un informe de cada una de las fases.

Una vez que se diseñe y establezca el programa interno, deberá revisarse con periodicidad. El mismo programa deberá señalar cuándo se evaluará y la manera de efectuar los ajustes necesarios.

Factores a investigar.

Son muchos los factores que se deben considerar en la investigación y establecimiento de programas internos. Una enunciación, no limitativa incluye:

a) Factores Físicos.

1. Ventilación.
2. Iluminación.
3. Calefacción.
4. Otras instalaciones (eléctricas, hidráulicas, etc.)
5. Equipo, herramientas, accesorios.

b) Factores Humanos.

1. Actitudes.
2. Conocimientos.
3. Uso de equipos de protección personal.
4. Otros.

c) Factores de Procedimiento.

1. Verificación de normas.
2. Sistema de avisos.

3. Empleo de equipos, herramientas, accesorios.
4. Atención de instalaciones.
5. Evaluación de instalaciones.
6. Protección de documentos.

Actividades.

El programa general interno, seccionado de acuerdo con los requerimientos particulares, debe incluir al menos las actividades siguientes:

1. Seleccionar el personal mediante la aplicación de exámenes integrales: médico, psicológico, conocimientos, aptitudes, etc.

2. Contratar personal no especializado o semiespecializado que viva en zonas cercanas a la empresa.

3. Acondicionar los locales, de acuerdo con normas de seguridad e higiene.

4. Capacitar y adiestrar a los trabajadores en el trabajo que desempeñen, los resgos a que se exponen y la manera de evitarlos. La capacitación y adiestramiento debe incluir instrucciones sobre el manejo del equipo de protección.

5. Practicar con periodicidad exámenes médicos al personal.

6. Dotar a los trabajadores de equipos de seguridad personal y vigilar su uso adecuado durante la

exposición al riesgo.

7. Sostener pláticas informales, directas e individuales con los trabajadores.

8. Resolver sobre las sugerencias relativas a la seguridad.

9. Elaborar estadísticas sobre riesgos ocurridos y derivar de ellas las medidas concretas adoptables para evitar su repetición.

C O N C L U S I O N E S .

P R I M E R A . Es innegable que desde la aparición del hombre en la Tierra estuvo expuesto a la agresión constante del medio ambiente en el cual desarrollaba sus diferentes actividades y por consiguiente se veía afectada su propia subsistencia. Sin embargo, el hombre dotado de capacidad de raciocinio, inició desde entonces, la ardua tarea de buscar satisfactores que le permitieran el disfrute de una vida mejor; una vida en la que estuvieran a salvo sus bienes más preciados como lo son la vida, la salud y la economía.

S E G U N D A . En toda forma de actividad humana existe un cierto grado de riesgo o peligro, de tal forma que el nivel más alto de eliminación de accidentes se puede lograr solamente mediante una atención cuidadosa, y detenida, a todos los tipos de actividades que se realicen en el establecimiento o empresa de que se trate.

T E R C E R A . El trabajo deber ser el adecuado para el trabajador dependiendo de sus aptitudes y no viceversa, y para llegar a ésta meta es necesario una eficiente

atribución de tareas, la cual se puede lograr mediante un buen exámen médico general de admisión al trabajo, para detectar las condiciones físicas y mentales del futuro trabajador; así como un exámen de aptitudes para determinar en que puesto se colocará al trabajador.

C U A R T A . La mayoría de los accidentes de trabajo son el resultado de la interacción del conjunto de los aspectos de las condiciones de trabajo, ya sean externas o internas al puesto de trabajo, o derivadas de las condiciones de trabajo de la empresa. La debida corrección de las causas derivadas de las condiciones de trabajo prevendría en gran número el índice de accidentes y por consiguiente una actuación de seguridad de primera clase; además de esto y con esmerada dedicación habrá que promover y patrocinar el desarrollo y mantenimiento de prácticas de Seguridad las cuales deberán ser elaboradas por el protagonista de los accidentes de trabajo y es el propio trabajador.

Q U I N T A . Cualquier tipo de Industria o Empresa sin importar la dimensión de la negociación o establecimiento, ni tampoco su condición financiera puede eliminar casi toda posibilidad de accidente de trabajo.

S E X T A . La prevención de accidentes no se apoya en leyes o teorías complicadas o en capacidades técnicas especiales, sino que depende en gran parte de un constante sentido de seguridad por parte de la empresa y de los trabajadores; y el cual consistirá en una atención siempre activa enfocada a la Seguridad en todos y cada uno de los detalles de la labor que se realiza, por parte de todas y cada una de las personas involucradas en la misma.

S É P T I M A . La realización del suceso dañoso en el trabajador trae como consecuencia un deterioro en su salud la cual es considerada como factor básico de la producción; por lo que es necesario e indispensable crear en él conciencia de la necesidad del Adiestramiento del manejo de equipo, herramientas, aparatos y equipos de protección; además resulta prioritario crear un ambiente humano de compañerismo y solidaridad que haga posible la sana interacción en el lugar en el cual se presta el trabajo.

B I B L I O G R A F Í A .

- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis. Tratado de Política Laboral y Social. Volumen 3. Tercera Edición. Heliasta. Buenos Aires. 1976.
- BLAKE P., Roland. Seguridad Industrial. Décima Segunda Edición. Diana. México. 1990.
- BOCCIA D. Tratado de Medicina del Trabajo. Segunda Edición. Heliasta. Buenos Aires. 1944.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Segunda Edición. Harla. México. 1987.
- CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. México. 1984.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.
- DE BUEN , Néstor L. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1991.
- DE BUEN , Néstor L. Derecho del Trabajo. Tomo II. Octava Edición. Porrúa. México. 1991.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo: Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales. Tomo I. Porrúa. México.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo: Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1980.
- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México.
- GARCÍA OVIEDO, C. Tratado Elemental de Derecho Usual. Segunda Edición. Madrid. 1954.
- GERARD BERTRAND, Alejandro. Manual de Seguridad Social Tematizado. Noriega. México. 1987.
- GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio. Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo. Segunda Edición. Limusa. México. 1990.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo.
Volúmen 2. Galeza. México.

GUNCHE, F. F. Higiene y Seguridad Industrial. Segunda Edición. Depalma. Buenos Aires. 1952.

HERNAINZ MARQUÉZ. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Madrid. 1945.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Lecturas en materia de Seguridad Social. " Medicina del Trabajo ". IMSS. México.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Lecturas en materia de Seguridad Social. " Riesgos de Trabajo ". IMSS. México.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Lecturas en materia de Seguridad Social. " Accidentes de Trabajo ". IMSS. México.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Depalma. Buenos Aires. 1987.

TEODOMIRO GONZÁLEZ Y RUEDA, Porfirio. Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo. Limusa. México. 1989.

LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Séptima. edición. Porrúa. México. 1993.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésimo Octava Edición. Porrúa. México. 1992.

Ley del Seguro Social. Quincuagésima Segunda Edición. Porrúa. México. 1993.

Ley del Seguro Social. Alco. México. 1996.