



COLEGIO PARTENÓN S. C.

INCORPORADO A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

LICENCIATURA EN DERECHO

CLAVE 3283.

“LA SEGURIDAD Y LA HIGIENE EN LA NORMA
JURÍDICA LABORAL”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIANO MORENO JIMÉNEZ

ASESOR: LIC. FÉLIX ARTURO FERMÁN ANAYA

MÉXICO, D. F.

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**LA SEGURIDAD Y LA HIGIENE EN LA
NORMA JURÍDICA LABORAL.**

A DIOS

Por darme la vida y permitir
Enfrentarme a los retos.

A MIS PADRES

Jerónimo Moreno Gutiérrez
Juana Jiménez Pérez, por traerme
Al mundo, ofrecerme amor, cariño y
Guiarme en el buen camino.

A MI EXTRAORDINARIA FAMILIA

EMY, HABID MARIANO Y EDER NAHIL, por
Sufrir largas esperas y separaciones,
Les dedico esta tesis.

A MIS HERMANOS.

Por tener confianza en mí,
Por su apoyo, consejos y
Por su motivación.

EN ESPECIAL.

A EMIGDIA Y JOSÉ, que sin su valioso
Apoyo, no hubiera sido posible lo que
Se cosecha hoy, gran parte del logro,
Es de ellos.

A LA FAMILIA FLORES ESTRADA

Por el espacio y su valioso apoyo,
Para concluir este proyecto.

AL LIC. FÉLIX ARTURO FERMÁN ANAYA

Mi compadre, amigo y además asesor,
Por su colaboración, apoyo y consejos
Para culminar con esta tarea.

AL COLEGIO PARTENÓN S. C.

Por abrirme las puertas de su Institución
Y dejarme transitar en este peldaño del conocimiento.

AL LIC. ALFREDO VILCHIS MEDELLÍN

Por esa energía, esfuerzo y carisma que
Incitaron a cumplir este compromiso.

**A MIS PROFESORES Y
COMPAÑEROS DE GENERACIÓN**

A mis profesores, un reconocimiento
Y agradecimiento por compartir su
Saber y formarme en esta profesión;
A mis compañeros, por dejar
Compartir su espacio y esos
Buenos momentos de camaradería.

“El trabajo es la fuente de toda riqueza, afirman los especialistas en economía política. Lo es en efecto, a la par que la naturaleza que lo provee de los materiales que él convierte en riqueza. Pero el trabajo es muchísimo más que eso. Es la condición básica y fundamental de toda la vida humana y lo es en tal grado que hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre.”

F. ENGELS.

ÍNDICE

PRÓLOGO.

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES EN EL DEVENIR HISTÓRICO.

1. COMUNIDAD PRIMITIVA.....	5
1.1. COMUNIDAD NATURAL NÓMADA.....	5
1.2. COMUNIDAD AGRARIA PRIMITIVA.....	6
2. ESCLAVISMO.....	8
3. FEUDALISMO.....	13
4. CAPITALISMO Y REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.....	17
5. SOCIALISMO.....	24

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICO-JURÍDICOS SOBRE LOS RIESGOS, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO EN MÉXICO.

1. ÉPOCA PREHISPÁNICA.....	26
2. ÉPOCA COLONIAL.....	29
2.1. LEYES DE INDIAS.....	29
2.2. LA ENCOMIENDA.....	30
2.3. EL REPARTIMIENTO.....	31

2.4. EL TRABAJO POR JORNAL O PEONAJE.....	32
2.5. LOS OBRAJES.....	35
3. ÉPOCA INDEPENDIENTE.....	37
3.1. SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN.....	38
3.2. CONSTITUCIÓN DE 1824.....	39
3.3. CONSTITUCIÓN DE 1857.....	41
3.4. ESTATUTO PROVISIONAL DEL IMPERIO MEXICANO.....	43
3.5. CÓDIGO CIVIL DE 1870.....	44

CAPÍTULO III

LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES, ANTERIORES A LA CONSTITUCIÓN DE 1917

1. LEY SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO DEL ESTADO DE MÉXICO.....	47
2. LEY DE BERNARDO REYES.....	48
3. LEY DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA.....	50
4. LEY DE CANDIDO AGUILAR.....	51
5. LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATÁN.....	53
6. LEY DEL ESTADO DE COAHUILA.....	55

CAPÍTULO IV

DEFINICIONES JURÍDICAS DE: RIESGOS, ACCIDENTES, ENFERMEDADES DE TRABAJO Y SITUACIÓN JURÍDICA ACTUAL

1. DEFINICIONES JURÍDICAS.....	57
1.1. RIESGOS DE TRABAJO.....	57
1.2. ACCIDENTES DE TRABAJO.....	61
1.3. ENFERMEDADES DE TRABAJO.....	62

1.4. MUERTE.....	63
1.5.- TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO Y DE VALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES.....	63
2. SITUACIÓN JURÍDICA ACTUAL.....	65
2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS....	65
2.2. ARTÍCULO 123 APARTADO “A” CONSTITUCIONAL.....	71
2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	74

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES NORMATIVAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS DERIVADOS DE SU REALIZACIÓN.

1. DISPOSICIONES NORMATIVAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO.....	79
1.1. MANDAMIENTO CONSTITUCIONAL.....	79
1.2. NORMAS QUE REGULAN LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	81
1.2.1. DISPOSICIONES QUE DEBEN OBSERVAR LOS PATRONES.....	82
1.2.1 DISPOSICIONES QUE DEBEN OBSERVAR LOS TRABAJADORES.....	89
1.2.3 OBLIGACIONES A OBSERVAR POR AMBAS PARTES.....	92
1.3. ATENCIÓN MÉDICA EN EL CENTRO DE TRABAJO.....	95
1.4. MEDICAMENTOS PROFILÁCTICOS.....	97
1.5. MEDICAMENTOS Y MATERIAL DE CURACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DEL CAMPO.....	98
1.6. ESFUERZO EXCESIVO.....	99
1.7. ÚTILES DE TRABAJO.....	100
1.8. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.....	101
1.9. COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.....	103

1.10. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL Y COMISIÓN CONSULTIVA ESTATAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.....	105
2. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DERIVADAS DE LA REALIZACIÓN DE LOS RIESGO DE TRABAJO.....	109
2.1. REALIZACIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.....	109
2.2. DERECHOS QUE SURGEN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.....	111
2.3. CLASIFICACIÓN DE ACCIDENTES.....	117
2.3.1. LEVES.....	117
2.3.2. GRAVES.....	118
2.3.3. FATALES.....	118
2.4. DERECHO DE LOS ASCENDIENTES PARA RECIBIR LA INDEMNIZACIÓN.....	119
2.5. ACCIONES DE LOS BENEFICIARIOS EN LOS CASOS DE MUERTE POR RIESGO DE TRABAJO.....	122
2.6. SANATORIOS Y HOSPITALES.....	125

CAPÍTULO VI

PARTICIPACIÓN OFICIAL PARA ABATIR LOS RIESGOS DE TRABAJO

1. SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.....	129
1.1. DELEGACIÓN DE FACULTADES.....	132
1.2. VIOLACIÓN A LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	133
1.3. INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	136

1.4. EXAMEN DE SUBSTANCIAS Y MATERIALES DE TRABAJO.....	139
1.5. AVISO DE ACCIDENTE.....	140
1.6. EFECTOS DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.....	141
1.7. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.....	142
2. CONCLUSIONES Y BIBLIOGRAFÍA.....	144
2.1. CONCLUSIONES.....	144
2.2. PROPUESTAS.....	150
2.3. ANEXOS.....	160
2.4. BIBLIOGRAFÍA.....	164

PRÓLOGO

La elaboración de un trabajo de tesis, es la culminación de los estudios de una licenciatura, sin embargo el estudio de ésta, no termina ahí, antes al contrario, empieza, pues es en la vida profesional en donde se materializan los conocimientos adquiridos.

La seguridad en el trabajo es tan importante como la vida misma, pues es anhelo del hombre conseguir ésta. El hombre busca la seguridad en todos los niveles de su vida y principalmente a través del trabajo.

La labor del Estado no es tan sólo vigilar el cumplimiento de las leyes sino aplicarlas en forma correcta, en este trabajo se plasma uno de los principales problemas de México, la corrupción en la aplicación de las leyes, evitar ésta, es trabajo de todos, la propuesta de creación de una COMISIÓN INVESTIGADORA PERMANENTE, es quizás una de las formas viables para evitar la corrupción que tanto daño hace a México.

El hombre durante su vida, trabaja, el garantizarle que dicho trabajo lo realice en condiciones que le permitan tener seguridad en el desempeño de su labor y mejores condiciones de vida, es sin lugar a duda una de las responsabilidades del Estado, por ello, la propuesta que se realiza, puede ser la pieza que haga falta para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores mexicanos.

Lic. Félix A. Fermán Anaya.

INTRODUCCIÓN

Los principales problemas colaterales del trabajo que ha realizado el hombre, en todas las épocas han sido los riesgos inherentes a él; es decir, los accidentes y enfermedades que le han ocurrido en el desempeño de dicha labor, cualquiera que haya sido la circunstancia o la época que se desee analizar.

A este respecto puede afirmarse, sin lugar a duda, que la frecuencia y prevalencia de dichos riesgos laborales aumentó a partir de la industrialización en los siglos XVIII y XIX y que, debido al vertiginoso avance científico y tecnológico que se desarrolló en esa época, en el siglo XIX dicho fenómeno alcanzó proporciones de gran magnitud a nivel mundial.

Si a esto se añade el sufrimiento familiar, la pérdida de mano de obra calificada y el costo total, la importancia de los riesgos laborales cobra su magnitud verdadera; si el presente es dramático, el futuro puede ser trágico. A mayor abundamiento, si a la existencia de tal fenomenológica se agregan las repercusiones que inciden en la producción, la productividad y la economía de la Nación, la necesidad imperiosa de analizar el problema de los riesgos de trabajo adquiere trascendencia.

En el presente trabajo, se presenta un análisis detallado de los aspectos jurídicos de las normas que, en materia de seguridad e higiene en el trabajo se han desarrollado en nuestro país. Además se hace una reseña de los antecedentes legislativos; que son los contenidos de los tres primeros capítulos, partiendo de la comunidad primitiva, hasta la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Coahuila; en este capítulo, se hace mención de los antecedentes desde un punto de vista del modo de producción, por mencionar; el capitalismo y el socialismo. En el segundo capítulo, parte de tres etapas; la época prehispánica, la época colonial y la época independiente, en cada una de ellas se realiza una reseña de la información sobre

los riesgos de trabajo y se establecen las condiciones sobre la seguridad y la higiene laboral. En el capítulo tres, se recopiló las diversas disposiciones que se dieron en las diferentes Entidades Federativas, sobre los riesgos de trabajo, hasta antes de la Constitución de 1917.

Lo que corresponde al análisis de las normas vigentes, se encuentran establecidas en el capítulo cuatro, que en su primera parte, establece las definiciones jurídicas de los conceptos inherentes a la materia que nos ocupa, en su segunda parte, se consignó la situación jurídica actual en México sobre la regulación de los riesgos de trabajo.

En el capítulo cinco, se establecen dos aspectos en la primera de ellas se encuentran todas las disposiciones jurídicas encaminadas a prevenir y evitar la consumación de los riesgos de trabajo, en su segundo aspecto, hacemos mención de las consecuencias que acarrea la concretización de una enfermedad o accidente de trabajo y las sanciones que trae aparejada tal situación.

En el último capítulo, se hace referencia a la participación que tiene el estado para prevenir y abatir los riesgos de trabajo; así como la creación de las normas jurídicas encaminadas para tal objetivo y, la disposición de competencias y delegación de facultades para las autoridades locales, de acuerdo a su jurisdicción. En la parte final, establecemos nuestras opiniones y las conclusiones correspondientes, además de proponer medidas para resolver de manera eficaz la disminución del índice de los riesgos de trabajo.

Para la realización de este material, el modelo de investigación utilizada fue la Jurídica-Propositiva; partiendo de la base, de analizar las consecuencias de la falta de seguridad e higiene en la norma laboral; es decir, los riesgos de trabajo, bajo la regla de efecto-causa; en la medida que se analiza el efecto, en este caso los riesgos de trabajo, nos llevara a establecer cuales son las causas de su realización , es decir, la suficiencia o no de las normas jurídicas para la prevención; lo que conlleva a

establecer la situación jurídica actual de las normas encaminadas a la seguridad e higiene en las leyes laborales en el presente.

Hacemos mención de dos elementos en el desarrollo de esta material, nos referimos a la capacitación y adiestramiento, para mi es pieza clave para evitar los posibles riesgos de trabajo; por lo que está muy relacionado con la seguridad e higiene laboral; es decir, en la medida que un trabajador este bien capacitado y adiestrado para manejar los instrumentos de trabajo, además de que sepa hacerlo, estará menos propenso a sufrir un riesgo de trabajo o provocarlos, con lo que colabora a aumentar la seguridad y la higiene en un centro de trabajo. Resulta pues que ambos van relacionados, al grado que si no hay capacitación y adiestramiento, no puede haber seguridad e higiene en un centro de trabajo, puesto que el obrero no sabe aprovechar las instalaciones de manera adecuada, motivando la generación de posibles accidentes de trabajo por su falta de capacidad y cuidado con los elementos o sustancias que llegaran a manejar en su quehacer.

Este modelo de estudio, permite una fácil lectura del trabajo y tener un panorama de lo ocurrido en este campo, en nuestro país. Además, permite a los interesados en estos temas, conocer en forma concreta lo que ha ocurrido en México en este importante campo médico social, lo cual sirve de fundamento para poder proponer en su oportunidad, nuevas ideas para continuar desarrollando esta ascendente área de la Legislación Mexicana, que se inicio por primera vez en el mundo en 1917.

El contenido de este trabajo, será de gran utilidad para el Jurisconsulto y todos aquellos profesionales y técnicos, vinculados a la seguridad e higiene en el trabajo, ya que no se puede olvidar que la Medicina del Trabajo, la Ingeniería Industrial, la Ingeniería de Diseño, la Psicología Industrial, la Ergonomía y demás, son también fuente de derecho y que los planteamientos derivados de ellas, pueden contribuir a mejorar nuestra legislación en un futuro a corto plazo.

Lo anteriormente expresado, es de capital importancia si se desea dar la máxima protección a quienes en realidad son la base fundamental del trabajo en nuestro país, los obreros mexicanos. Evitar así, los trágicos sucesos que cada vez son mas frecuentes y alarmantes, basta un ejemplo: La muerte de los 65 mineros, de la mina Pasta de Concho en el Estado de Coahuila; sinónimo de la falta de Inspección de trabajo y de la aplicación de la Ley por parte de la autoridades y de los patrones.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LOS RIESGOS, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES EN EL DEVENIR HISTÓRICO

1. COMUNIDAD PRIMITIVA

La humanidad desde el momento de ser, tuvo su primera organización, a la que se ha dado en llamar Comunidad Primitiva. Dentro de este régimen considerado por muchos estudiosos de la sociología como la mejor etapa que le correspondía vivir al hombre, la actividad principal era agrícola y casi artesanal.

Se refiere al punto de partida de la historia o prehistoria del hombre, tanto en su desarrollo económico como social, se caracterizaba por una organización colectiva, de grupos errantes a los que “unía la búsqueda conjunta de comida y la defensa común de los peligros que lo acechaban.”¹

De esta forma primitiva de organización, se puede hacer dos apartados: COMUNIDAD NATURAL NÓMADA y COMUNIDAD AGRARIA PRIMITIVA.

1.1. COMUNIDAD NATURAL NÓMADA

Esta etapa se caracteriza porque el ser humano satisface sus necesidades con satisfactores que obtiene directamente de la naturaleza; por medio de la recolección y de la caza; sus medios de protección y defensa, son las cavernas, los árboles y posteriormente, por la misma necesidad, poco a poco se va haciendo de instrumentos, tanto de defensa como de trabajo; la división del trabajo casi no existía y su productividad era muy baja.

¹ N G, Alexandrow y varios autores. Enciclopedia Jurídica Ameba, 26 tomos. Editorial Bibliografía Argentina. Argentina 1960. p. 39.

En esta fase de la historia, los medios de producción eran colectivos, los bienes eran distribuidos a todos los integrantes de la comuna, la producción colectiva o cooperativa era muestra y consecuencia no de la colectivización de los medios de producción, sino de la debilidad del hombre; si se estaba solo en ese medio tan hostil, era lógico que no sobrevivía el hombre, por ello busca la agrupación con otros individuos, para buscar la supervivencia de éste. Por lo tanto, era imposible una desigualdad social, por lo que no había clases sociales, por ende, tampoco había explotación del hombre por el hombre en este ciclo de desarrollo de la sociedad. En este estadio se buscaba en todo momento la protección del grupo en si, para la búsqueda de satisfactores y hacer posible la supervivencia.

1.2. COMUNIDAD AGRARIA PRIMITIVA

Con el paso del tiempo van progresando los medios de producción, en esta fase, se afianza mas la propiedad colectiva, se desarrolla las fuentes productivas; poco a poco se van dividiendo los trabajos de acuerdo a la edad y al sexo. Además, todos los bienes de la comuna, como son las tierras, viviendas, animales y la producción, también fueron de la colectividad, pero ahora, estaban sujetos a una organización mas avanzada, cerrada, pero, estable y firme; puesto que la unión era producto de lazos de sangre, estaban sometidos a base de normas de conducta, producidas por la costumbre, costumbre que no era necesario hacer valer mediante un aparato coercitivo, su fuerza estaba basado en la *INVETERATO CONSUETUDO*.

El hombre era dueño de sus condiciones materiales de existencia, por lo tanto, se vio en la necesidad no solo de producir satisfactores, si no de reproducirse así mismo, es decir, crear más productores para garantizar la supervivencia.

No es posible dentro de esta etapa hablar de una norma laboral, en razón de no tenerse noticia concreta al caso, ni verbal y mucho menos escrita. La carencia de datos al respecto no nos permite llegar a algo que pudiera ser la primera fuente.

Sin embargo, si podemos apuntar que todo lo que estaba o giraba alrededor de esta organización humana, pertenecía a todos los que formaban parte de ella; el beneficio individual se transformaba en beneficio general para toda la tribu, de la misma forma en que la agresión que sufriera alguien del clan, se consideraba una agresión a toda la tribu.

No había pues un trabajo subordinado, ya que todos se encontraban dentro de una misma élite laboral.

2. ESCLAVISMO

Los avances en el desarrollo, tanto de la organización de la fuerza productiva como de los medios de producción van cambiando paulatinamente el rumbo de la organización de la sociedad misma, se genera nuevas formas de producción, ya no en un sentido natural, ahora, de un modo social; empezando a despuntarse una clasificación de medios de producción y de productos.

Con el avance de la ganadería y de la agricultura, el trabajo del hombre, comenzó a producir más medios de existencia de los necesarios para su vida. De este modo surge la posibilidad de apropiarse del producto adicional del trabajo humano, es decir, del sobrante del producto que se necesita para mantener al trabajador que lo ha conseguido, se hace posible, la explotación del hombre por el hombre. Los prisioneros de guerra, que antes eran sacrificados o pasaban a formar parte de las Gens, ahora son convertidos en esclavos, se aprovecha su fuerza de trabajo a fin de apropiarse de lo que produce.

Con esto surge la división de la sociedad en clases, en los propietarios y los no propietarios, los hombres libres y los esclavos” la desigualdad de bienes crea la desigualdad social.”²

Clases que estarán en cesante lucha; en éste ámbito, los esclavos se reducían a nada, vivían, si esto era vida, a la voluntad de los esclavistas a merced de sus dueños; tal era su condición, pues no eran considerados como sujetos, mas bien a duras penas eran considerados objetos, luego entonces, no puede tener derecho alguien a quién no se le considera como sujeto de derecho.

Dentro de la etapa anterior existió un momento trascendental para la humanidad; ese momento consistió cuando aparece un excedente de alimentos, y ese excedente se

² N. G., Alexandrow y varios autores. Op. Cit. Pag. 44.

la apropió el más fuerte de la tribu, quien después para darlo a los demás exigió que se trabajara en su provecho, surgiendo desde entonces una constante lucha entre poseedores y desposeídos, entre trabajadores y patrones.

Aquel desposeído de la tribu se convirtió en trabajador, pero bajo una designación clasista, en esclavo.

En la antigua Grecia, la esclavitud era una condición jurídica socialmente aceptada, en la Helade, el trabajo manual fue considerado como una ocupación vil, indigna de los ciudadanos. Los ilotas eran esclavos de la comunidad, estos no estaban vinculados a un hombre, si no a un territorio. Grecia tenía pocos habitantes para esa época, aún así tenían “abundantes millares de esclavos y libertos, que no participaban para nada en los asuntos públicos.”³

Para algunos pensadores de esos tiempos, la esclavitud, era algo justificable; como lo hace ver Calicles de Arcanea:

Yo pienso –dice Calicles- “que la misma naturaleza hace ver como es justo que el mejor tenga más que el peor, y el fuerte más que el débil...es injusto y artificial la idea que los ciudadanos son iguales entre sí...si los hombres no son ni pueden ser iguales por naturaleza, resulta falso declarar que, legalmente, todos merecen el mismo tratamiento.”⁴

Otros pensadores como Aristóteles, se sumaron a la idea de Calicles, el mismo expone que algunos por naturaleza son libres y otros esclavos, el que “siendo hombre, no es por naturaleza de sí mismo, si no de otro, este es esclavo por naturaleza...y para ello es mejor ser mandados.”⁵

³ H. G. Wells. Breve Historia del Mundo. Editorial Ediciones Siglo XIX. Argentina, 1974. p. 79.

⁴ GARCIA Maynes, Eduardo. Teoría Sobre la Justicia en los Diálogos de Platón. Editorial UNAM. México, 1981. p. 188-190.

⁵ Aristóteles. Política, Libro I, Capítulo Sepan Cuantos 70. Editorial Porrúa. México 1969. p.159-161.

La tesis aristotélica de la servidumbre natural, menciona que la intención de la naturaleza es hacer diferentes los cuerpos de los hombres libres y de los esclavos; los últimos, robustos para el servicio necesario, los primeros erguidos e inservibles para esta ocupación, pero útiles para la vida de la ciudadanía. Afirma que es justa y conveniente, cuando la naturaleza determina que algunos hombres sean libres y otros esclavos.

Tan importante fue la figura de la esclavitud que en Roma, la economía y la sociedad civil, descansaron sobre la esclavitud. La idea del trabajo seguía siendo “una contribución forzosa impuesta a los esclavos. La esclavitud era la única base de donde descansaban la independencia de la clase gobernante.”⁶

El trabajo no es producto de un contrato, si no una obligación impuesta por un estatus personal. No se trabajaba para ganarse la vida, si no porque así lo dicto alguna circunstancia, ya sea por ser prisionero de guerra o se haya vendido a una persona como esclavo.

Las regulaciones jurídicas que se hacían en Roma, predominantemente eran de carácter patrimonial y familiar, en el orden laboral no había tal. La relación del *dominus* con el esclavo no es laboral, si no de dominio; es la misma situación respecto al dominio de las cosas. El esclavo no es parte del contrato, dada su falta de personalidad jurídica; la relación de trabajo no constituye, por tanto, una relación jurídica, si no del derecho de propiedad.

La otra forma de regulación de las relaciones de trabajo fue el derecho de familia, donde los hijos estaban sometidos a la patria potestad del padre de familia. Esta situación de dependencia en lo laboral de los miembros de la familia, respecto de su jefe de familia; concluye al extinguirse ese vínculo de familia: bien sea por la muerte,

⁶ GREGOROVIVUS, Fernandi. Roma y Atenas en la Edad Media. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1982. p. 17.

la emancipación o cualquier otra figura que deje atrás el yugo familiar; mientras los hijos no podían contratarse por si solos, ni eran sujetos de derecho.

Durante la evolución de Roma, se fueron creando distintas normas reguladoras, lo que era entonces una relación de trabajo, nada preciso como debía ser, otorgando algunas atenuaciones para el trabajador esclavo, no sin tomar la debida garantía, que este se quedara totalmente libre del sometimiento en que estaba. Fue la relación de trabajo de los libertos la mas regulada, y las normas que para ellos se dictaron, se asemejan en lo general, a la norma laboral actual; dentro de los que destacan los siguientes preceptos: descanso obligatorio en la mitad de la jornada y la observancia rigurosa de las fiestas patrias, aunque en muchos de los casos se recuperaba este día no laborado.

A finales de la historia de Roma, surge una corriente cristiana respecto a la regulación del trabajo, al proclamar éstos la igualdad y la hermandad de los hombres, por encima de todo; mas que por justicia, fue por misericordia y por designio divino, aún así, era obligatorio el trabajo, por decisión divina, también como se hizo en un principio, con los primeros pobladores de la tierra, que se les dio e hizo trabajar en el huerto del paraíso.

Al parecer el derecho romano, no aportó en gran medida bases para el derecho laboral; se dice que es muy pobre en lo que respecta al trabajo; carece de conceptos jurídicos de carácter específicamente laboral. Pues rige en mayor parte de su historia el derecho patrimonial o de la familia. Posteriormente vino a modificar este concepto, la creación de nuevas reglas, la constitución de los libertos, que generó nuevas brechas a la regulación incipiente del trabajo.

Posteriormente vino la decadencia de la esclavitud, dos fueron las causas que debilitaron la fuerza de esta forma de organización del trabajo:

-La emancipación progresiva de los esclavos y la existencia de hombres libres que se dedican al trabajo por no encontrar otro medio de subsistencia.

-Hombres libres y descendientes de esclavos liberados, se unen en una clase popular, que forma el artesanado y que, se establecieron en las ciudades.

En esta segunda etapa, igual que la anterior, no se puede encontrar ninguna norma laboral protectora a favor del trabajador, puesto que dicho trabajador existió dentro de la categoría de esclavo, y el esclavo era considerado como un bien susceptible de apropiación, es decir, como una cosa, nunca como sujeto y si como un objeto.

En esta fase del desarrollo de la humanidad, no estamos hablando de una ciencia jurídica perfectamente sistematizada y autónoma al conjunto de normas jurídicas que rigieron en el mundo antiguo, esto es, el hecho de la prestación de los servicios. El trabajo en este mundo, revestía casi siempre un carácter servil, era el ejercicio cotidiano de las clases inferiores de la sociedad, estando dedicadas, en cambio la clase alta, a otras profesiones estimadas nobles, como las armas, la política o el sacerdocio.

3. FEUDALISMO

Es una formación social y económica caracterizada por el predominio de la economía agraria y en la que buena parte de la población, estaba sujeta personalmente a los propietarios o a la tierra que trabajaban. Fue producto de “formas germánicas y romanas que dieron origen a un nuevo orden social.”⁷

Cuando el esclavismo agotó su posibilidad de desarrollo, agotó sus formas y posibilidades de explotar al esclavo; es decir, esta forma de organización, se convirtió en un obstáculo para el desarrollo de la sociedad. Por lo tanto, con la caída del Imperio Romano, da pauta a otra forma de desarrollo social: el feudalismo. Creándose otra forma de relación, la del señor feudal y el siervo de la gleba.

La primera fase de la edad media fue caracterizada por la servidumbre de la gleba. Siendo los años 1150 y 1300 D. C., los que marcaron el auge del régimen feudal, con un incremento de las exigencias señoriales.

Otra vez la religión jugó un papel muy importante en esta forma de producción; la iglesia fue la fuerza ideológica de la sociedad feudal. Resultó ser piedra angular, pues domina todos los sectores de la vida social; además, era la terrateniente más grande de la época y contaba con aparatos coercitivos para hacer valer su dominio.

“El estado feudal no era otra cosa que una dictadura de la nobleza sobre los siervos de la gleba.”⁸ El poder lo ostentaban los terratenientes feudales, careciendo de todo tipo de derechos políticos los siervos de la gleba, por ser la clase dominada. Por lo tanto, el derecho y el Estado, vivían para servir a los señores feudales. El objetivo entonces, tanto para el señor feudal como para el estado y el derecho es: consolidar y defender la “propiedad feudal sobre la tierra, de la propiedad privada sobre los demás instrumentos y medios de producción, la forma jurídica por la que eran

⁷ MIKEL, Aizpuru y Antonio Rivera. Manual de Historia Social del Trabajo. Editorial Siglo XXI, España Editores. España, 1994. p. 68.

⁸ N. G. alexandrow y varios autores. Op. Cit. P. 65.

adscritos los campesinos a la tierra de los señores y el mantenimiento de la servidumbre.”⁹

Además, la iglesia justificaba a esta organización de producción, en el sentido, que la condición de servidumbre, era por causa del pecado, donde el pecador, como castigo era sometido a la servidumbre.

En la edad media, los conceptos de propiedad territorial, señorío y jurisdicción van íntimamente unificados; la relación jurídica del dueño de la tierra con el que la trabaja tiene casi siempre un carácter señorial. El trabajador agrícola esta sujeto a un vínculo de carácter real con la tierra, donde además, existían pequeños cifras de esclavos; dándose tres tipos principales de trabajo agrícola: el libre, el vinculado y el coactivo:

El primero de ellos, no era frecuente, solo se daba entre los vecinos y en los pequeños labradores o como jornaleros en las tierras del arrendatario; en el segundo, el hombre no puede abandonar la tierra; entiéndase bien, ni es esclavo ni le falta capacidad jurídica. Los colonos se convirtieron en plebeyos adscritos a la tierra. Por una sola razón de seguridad en doble sentido, para el señor de la tierra, porque le aseguraba su cultivo y su renta; para el labrador, porque le garantizaba seguridad y la protección, en esos días tan inseguros; el tercer tipo de trabajo, fue el coactivo, era derivado de la esclavitud o de prestaciones personales forzosas de hombres libres; de carácter administrativos y policial; para evitar la vagancia y la falta de cultivo de la tierra.

El señor feudal que tenia la tierra en su propiedad o a través de un contrato, por medio del cual los reyes y señores concedían tierras o rentas en usufructo, a cambio de la fidelidad del vasallo y prestación personal del que la recibía, tenia desde luego trabajadores que laboraban para él, pero sin reconocimiento de trabajador como tal, pues dicho trabajador se seguía concibiendo como objeto, al grado que cuando

⁹ N. G. Alexandrow y varios autores. Op. Cit. P.67.

cambiaba de propietario, arrendatario o usufructuario una finca, la misma iba acompañada de los que trabajaban, junto con su familia.

En 1480, Castilla les concede la libertad a los vasallos, pudiendo llevarse sus bienes y los frutos adquiridos. Pero, fue hasta con el decreto de las Cortes de Cádiz, del 6 de agosto de 1811, que suprimió los términos de vasallo y señor.

Las condiciones de trabajo no eran muy prometedoras, la jornada ordinaria era de sol a sol, pérdida de salario por dejar de trabajar antes del término de la jornada, se observaban los días festivos, incluso se recuperaban los días perdidos por mal tiempo.

Tanto en la comunidad primitiva como en el esclavismo, la actividad principal que se desarrolla es el cultivo de la tierra, la agricultura. También lo es para el feudalismo, que aparece después del esclavismo, donde en su primera fase, se hace dueño de los excedentes y después, en la segunda etapa, de los hombres. Le es necesario al esclavista tener la tierra, comenzando a apropiarse de grandes extensiones, lo que trae también como consecuencia, la creación de lo que hoy llamamos naciones.

Para los trabajadores libres, fue hasta el siglo XII, cuando se les empieza a dar libertad en la contratación, se vigila el pago de los salarios; para quienes no cumplían con el pago, se les instruyeron graves sanciones. Posteriormente, hubo una especie de vigilancia; la función inspectora señalada, carece sin embargo, del espíritu tuitivo que le es hoy propio; no se trata de proteger al obrero, si no más bien de sostener los precios y la calidad de trabajo y los productos, evitar una competencia desleal entre los gremios. Además se regula el despido, no a favor subjetivo del obrero, si no con el objetivo de cumplimiento de lo pactado, señalándose sanciones pecuniarias por su incumplimiento.

Durante ésta etapa, van implantándose normas de policía de trabajo, que de alguna manera vigilaban el cumplimiento de las normas reguladoras del trabajo; como es la

observación de la edad mínima del trabajo, el trabajo de las mujeres, la duración de la jornada entre otras.

En esta etapa, igual que en las anteriores, no existió norma laboral alguna que regulara dicha relación, pues el trabajador seguía teniendo la condición de esclavo.

Los patronos pudieron dedicarse dentro de éste devenir histórico, a pensar, a crear, a inventar, a descubrir, comenzando a vislumbrarse la etapa siguiente.

4. CAPITALISMO Y REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

El capitalismo, se estableció en algunos ramos de la economía mucho antes que predominara como tal. Del mismo modo, “la emancipación de los siervos y el consiguiente hundimiento del sistema feudal, el señorío medieval se había consumado.”¹⁰

Las corporaciones, fueron la asociación de artesanos de un mismo oficio residentes en la misma ciudad, investida de un monopolio riguroso de fabricación, resultado de la homologación de sus estatutos y reglamentos; es un sindicato obligatorio, pero puramente patronal. Con la pérdida de fuerza del feudalismo, poco a poco los hombres libres, buscaron la manera de subsistir, fueron organizándose en gremios de acuerdo a su trabajo, para hacer frente a los posibles problemas, unificando modelos de trabajo y hacer frente a la competencia y por ende, un monopolio del trabajo y los productos que producían frente a la competencia. Estos eran los dueños de los medios de producción y los dueños del capital, buscando libertad aun frente al estado, los trabajadores, seguían en las mismas, sólo viendo acrecentar su condición de pobreza; marcando la pauta de una nueva forma de producción: el capitalismo.

Esta forma de producción esta representado por una incesante revolución que ha destruido las relaciones feudales, patriarcales e idílicas, cambiando todas las concepciones hasta el momento arraigadas, estableciendo las relaciones de los hombres, más por el puro interés, es decir, el pago por contado, que por relaciones que hasta entonces se tenían por nobles.

Para subsistir este modo de producción, necesita constantemente reproducirse. Con el invento de máquinas y su uso aplicado a la producción y el empleo de químicos en la agricultura se desarrolla también el proletariado, el obrero moderno, quien vive

¹⁰ MACAULAY Trevelyan, George. Historia Social de Inglaterra. 2ª edición. Editorial, Fondo de Cultura Económica. México, 1984. p. 111.

solo para emplearse, además su fin es acrecentar el capital del burgués, en tanto el proletariado no cuenta mas que con su fuerza de trabajo, ya intelectual, ya física, la cual vende para sobrevivir; entrando al comercio como una mercancía más.

El derecho se encuentra sujeto al interés, a la defensa de la propiedad burguesa, así pues, la burguesía para nacer tuvo que destruir las relaciones feudales y, por lo tanto, el Estado y el derecho feudal; la burguesía ha sometido al campo al dominio de la ciudad.

El capitalismo, de su fase inferior ha pasado a su fase superior, del comercial al imperialista. El capitalismo comercial, se desarrolla y llega a un capitalismo industrial (revolución industrial), del que se transforma a un capitalismo mas perfeccionado “el financiero”, para llegar a su fase superior, el imperialismo, en sus diferentes niveles como lo es la globalización.

Para poder oprimir una clase, es preciso asegurarle las condiciones que le permitan, por lo menos, arrastrar su existencia de esclavitud. Pero, el obrero moderno, el proletario, por el contrario, lejos de elevarse con el progreso de la industria, desciende siempre, más y más, por debajo de las condiciones de vida de su propia clase.

La burguesía impone a una igualdad mezquina, una libertad formal y no concreta, pretenden que la sociedad crea que todos son iguales; dicha igualdad no puede ser tal, si existe desigualdad en el rubro económico, y el Estado burgués no es más que un comité que administra los asuntos generales de la burguesía.

El Estado burgués, se va a caracterizar porque preconiza la famosa división de poderes, encontrando su máximo exponente con Montesquieu, este pensador nos dice que son tres los poderes: el Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

La primera nación, en la época contemporánea que logro constituir numerosos y grandes monopolios fue Inglaterra. Durante casi un siglo, 1750 a 1850, detento el monopolio de las telas de lana, el algodón y el acero...el aspecto que mas facilito la constitución de monopolios, fue la libertad absoluta del comercio, la libre concurrencia o el liberalismo económico...que existía en los países capitalistas...Inglaterra fue la innovadora del Maquinismo.”¹¹

Debido a la creciente explotación, nace una corriente de lucha, la revolución del pensamiento; por lo que escritores y polemistas de los más diversos sectores y de los pueblos distintos, donde era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico, a fin de evitar que la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos; fue una apelación de los hombres de la ciencia para la creación de una ciencia nueva destinada a procurar el bienestar humano. El director industrial Roberto Owen, llegó a la conclusión en los establecimientos de New Lanark, de los mayores de Gran Bretaña, de que todos los males y vicios de la clase obrera era consecuencia de su miseria, de donde la urgencia que el mismo practicó al elevar sus condiciones de vida; con esas ideas y con su acción, contribuye al desarrollo del movimiento cooperativo y al del Trade-unionismo, primera organización sindical importante de Europa y América.

Adam Smith, afirmó que la verdadera riqueza de las naciones consiste en la extensión de los beneficios a todos, a cuyo fin convenía adoptar algunas medidas concretas para una regulación de las relaciones de trabajo, como la protección a los niños, la limitación de la jornada, pensión de vejez y la libertad de coalición.

Con la publicación del manifiesto comunista de Marx, en el mes de febrero de 1848, la lucha del obrero, tuvo un nuevo empuje, fue un llamado para que lucharan en contra de la burguesía, en principio, fue una lucha para obtener una sindicalización,

¹¹ ARREDONDO Muñozledo, Benjamín. Historia Universal Contemporánea. Edición 11ª. Editorial Porrúa. México, 1972. p. 1-2.

arma ideológica en manos del proletariado, sus consecuencias en relación al trabajo fue que éste, tuviese regulaciones en y con respecto a este modo de producción.

La burguesía triunfante, disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, unas de naturaleza teórica, otras derivadas de la fuerza del poder político, entre los primeros: los postulados del liberalismo económico y político, prohibían cualquier intervención en los problemas de la economía, porque sería una barrera artificial para el desarrollo de las fuerzas económicas naturales. En segundo lugar, lo era el poder del estado, en sus distintas manifestaciones, el ejército, cárceles y represión violenta.

Marx vio el problema con mayor claridad, y en una época que contaba con la experiencia de los primeros cincuenta años del siglo, pudo afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y no propietarios, a los que poseían la tierra y a los sin-tierras, concluye que las clases sociales que han existido y existen, se encuentran en un constante lucha.

Fue en las grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de murmullos y de conversaciones y de la contemplación de los accidentes; cuyas causas eran las máquinas; a partir de ese momento comenzó la lucha de los obreros para que le fueran reconocidos jurídicamente sus derechos.

El derecho individual del trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos, constituir la legislación más progresista de su época.

La seguridad social partió de la protección de la maternidad, la educación y la preparación de los niños, preservación de la salud y de la vida, la ayuda al trabajador y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida, le provocaran imposibilidad de trabajar.

En 1781 se le otorgó a James Watt la patente para una máquina de vapor de movimiento rotatorio y, en 1785, surge la invención de un regulador automático de velocidad; lo que da lugar al punto de partida de la revolución industrial.

“El día que Watt consigue la aplicación del vapor como fuente de energía para la industria, nace la era Industrial, el Maquinismo. La primera reacción del obrero fue de hostilidad a la máquina, que lo desplazaba. Las condiciones en que se desarrollaba el trabajo a partir de los últimos años del siglo XVIII y durante todo el siglo XIX, son verdaderamente infrahumano; jornada agotadora, a cambio de miserables jornales, y siempre en un ambiente de persecución y oprobio.”¹²

Marx, puso de relieve que uno de los primeros efectos de la Revolución Industrial, fue el tránsito del taller a la fábrica. Que más tarde adoptó la figura de la burguesía, con una estructura hermética de su sistema político y jurídico; la actitud abstencionista del estado expresada en la forma *Laissez-faire*, *Laissez-passer*, que le había sido impuesta por la burguesía, cuya consecuencia jurídica fue la imposibilidad jurídica de preparar una legislación propia para las relaciones de trabajo y el capital. Confirma la frase de Marx: “el proletariado vivía en un mundo sin corazón”. En una sociedad en la que el único móvil de la burguesía conquistadora, consistía en el acaparamiento de la riqueza, para tener una vida del lujo y de ostentación.

Las primeras industrias representaron para la clase laboral, más que una ayuda para el desarrollo de sus actividades, una situación trágica, pues tenían que laborar en talleres oscuros y contaminados por polvo, humo, gases y vapores producidos por los procesos de elaboración.

Ante esta perspectiva se iban a enfrentar los siervos de la gleba, mismos que después de tanto tiempo de ser considerados como objetos, enfrentan una lucha

¹² CALCO Igelmo, Alberto José. Historia Social del Trabajo. 8ª Edición. Editorial Bosch. Barcelona 1992. p. 284-288.

para liberarse del señor feudal, para poder tener la libertad de contratarse con quién ellos quisieran.

Su lucha triunfó, dejaron de ser esclavos, sin embargo el avance industrial los fue aglutinando, primero, en forma individual, después en forma familiar, pues padres e hijos que vivían ruralmente, pasaron a formar parte de la industria en un mismo nivel contractual, pues todos cumplían con la misma jornada agotadora, con la exposición a riesgos y demás consecuencias.

Cabe hacer notar, que grabados y relatos de esa época, muestran a mujeres arrastrándose por los túneles de las minas, unidas como bestias de carga a los carros que acarreaban los minerales y en cuanto a los niños, estos practicaban labores en jornadas iguales, aprovechando su estatura para recoger los minerales que caían bajo las góndolas.

Los riesgos, accidentes y enfermedades no daban mayor perspectiva de vida más allá de los 30 años de edad.

Lejos de que esta nueva etapa de la forma de producción, acarreará un bien para los trabajadores; parecía ser que lo único que se hacía, era ensañarse en contra de los obreros, explotándolos a lo mas que podían dar, en el ultimo momento de su vida; mientras que los poseedores de los bienes, seguían acumulando riqueza, sin importar las condiciones de la mano de obra.

Es precisamente en ésta época, donde se comienza a vislumbrar el surgimiento de normas laborales proteccionistas para los obreros, primero, como regulador de las relaciones obrero-patronales, para después buscar la protección integral de los hombres que pertenecen a su sector.

Lógico es pensar, que desde que el hombre ha trabajado sea por necesidad para sus subsistencia, o porque a través de la subordinación lo hace para percibir un salario,

se ha expuesto a riesgos y ha sufrido accidentes y enfermedades laborales, acrecentándose esto cuando comenzó la revolución industrial, hecho que dio lugar, en determinados países, a regular la protección de los trabajadores, y es así como vemos que en Alemania, en el año 1878, Bismark príncipe de Othon, Ministro de Federico Guillermo IV de Prusia, opone al capitalismo liberal, el intervencionismo del estado, y lo hace, protegiendo a la industria nacional.

El Estado Alemán crea en 1881 el Seguro Social; en 1883 un seguro sobre enfermedades; en 1884 un seguro sobre accidentes y; en 1889, el seguro sobre vejez e invalidez.

Corresponde a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, adelantarse a todas, y ser patrón para las subsecuentes, cuando dispone en 1917 dentro de su contexto, las Garantías Sociales, involucrando desde luego lo relativo a riesgos, accidentes y enfermedades derivados de la actividad laboral, en cuanto a su separación, y trascendentalmente a su prevención.

El capitulado de esta garantía social, quedó inscrito en el artículo 123 Constitucional, mismo que quiere y promete justicia a los oprimidos, justicia a las grandes masas de trabajadores que han sufrido, justicia para ser hombres libres, pues únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos.

5. SOCIALISMO

En la segunda mitad del siglo XX la problemática social continúa siendo la misma que contemplaron Marx y Engels; una división de la sociedad en clases irreconciliables y una explotación del trabajo por el capital que detenta el poder y usa al Estado como si fuera su vasallo.

Antes de llegar a la última etapa, que es la abolición del estado y del derecho como lo conocemos, encontramos al socialismo; según la teoría marxista, nos dice: “la emancipación de la sociedad del yugo del capital solo es posible a través de la dictadura del proletariado, es decir, la dirección estatal de la sociedad por parte de la clase obrera, el cual, en virtud de su situación objetiva, debe dirigir la lucha de los trabajadores por la transformación revolucionaria del método burgués de producción.”¹³

Tenemos por lo consiguiente, que la base económica y la propiedad son sociables, pues es en la sociedad, en donde se encuentra su ser y su razón de ser, se trata, mediante la dictadura del proletariado, eliminar la explotación del hombre por el hombre; desarrollando todas las ramas de la economía en sentido social.

El proletariado, para llegar a la conquista del poder, utiliza, como arma teórica, la doctrina sustentada por Karl Marx, desarrollada por V. Lenin, en su fase superior del capitalismo (imperialismo) y, continuada por el Presidente Mao Tse Tung, en la era del Social Imperialismo.

La dictadura del proletariado, no se basa en la violencia, si no en la organización y disciplina de la vanguardia de los trabajadores, su finalidad, construir el socialismo y llegar al comunismo.

¹³ N. G. Alexandrow y varios autores. Op. Cit. P. 84.

En esta nueva forma de producción, ya no se trata de proteger y consolidar el derecho a la propiedad privada, si no el de proteger y consolidar el derecho a la propiedad socialista. Lo cual se realiza mediante actos legislativos, que suprimen la propiedad de los terratenientes sobre la tierra, se entrega ésta a los que la trabajan, se establecen diversas ventajas para los campesinos trabajadores, sobre todo, en el sentido de estimular su agrupamiento voluntario en economías colectivas socialistas.

El derecho del trabajo producto de la lucha de clases y apoyada en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, por que ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. El derecho del trabajo tiene una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajador será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana, y porque todo beneficio al trabajador es una aproximación a la justicia. Por ello, nuestro derecho laboral, en la actualidad, se encuentra inserto en el ramo social; porque busca en principio, la justicia de los que no son dueños, más que de su fuerza de trabajo, por lo que a toda costa habrá que protegerlos de la explotación.

Hasta aquí, hemos visto la situación de los trabajadores en las diferentes formas de producción, desde un ángulo económico; desde la esclavitud hasta el socialismo.

Como se puede observar, en cada etapa no mejoró en mucho la situación de quienes vivían del producto de su fuerza de trabajo. No fue si no mucho tiempo después, ya en la actualidad, donde la clase trabajadora, ha cosechado grandes triunfos en materia de derechos para su gremio; en muchas ocasiones, estos derechos, a pesar de que se han ganado, no se les respeta como debiera ser; es decir, son vigentes pero no positivos.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICOS-JURÍDICOS SOBRE RIESGOS, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO EN MÉXICO

En este capítulo veremos la transición de los derechos de los trabajadores en los diferentes etapas de mayor importancia de la vida inicial del país; de una forma superficial, ya que nuestro objetivo principal es el análisis de las disposiciones actuales de la norma laboral, específicamente, sobre los riesgos de trabajo; con este apartado, lo que se pretende es tener una idea de lo que tuvo que afrontar el derecho de los trabajadores; comprendiendo desde la época prehispánica hasta el estatuto Provisional del Imperio Mexicano.

1. EPOCA PREHISPÁNICA

Poco hay que decir a la posible forma de regulación de las condiciones de trabajo existentes hasta antes del arribo de los conquistadores, “los datos que nos llegan distan mucho de tener algún rigor científico.”¹

En forma paralela con la esclavitud había artesanos y obreros libres; así lo revela Hernán Cortes en su Segunda Carta de Relación que dirige al rey de España, Carlos V, al narrar lo encontrado a su llegada a Tenochtitlan “Hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad, todos los días muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales”²

De todos estos trabajadores, debieron haberse generado múltiples formas de relación de trabajo, así como también, las condiciones en que se prestaban los servicios, sin embargo, no se tiene en la presente fecha documento suficiente para un análisis sobre los riesgos de trabajo.

¹ DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho de Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México 1991. p. 23.

² Ídem.

En la organización social del imperio azteca, existían en víspera de la conquista un cierto grado de desarrollo de las fuerzas productivas.

Las labores propias de la sociedad indígena se relacionaban a la alfarería, los tejidos, la fundición y el labrado de oro, plata, plomo, estaño, producción de cobre; es decir, en una adecuación actual se puede apuntar que las actividades principales eran la textil y la metalúrgica, sin olvidar desde luego la prestación de servicios que se puede constatar en el monumental mercado de Tlatelolco, que asombró tanto a los conquistadores.

Los instrumentos de trabajo los constituía la piedra pulida y labrada, hachas de cobre, punzones, agujas, puntas de lanzas, los cuales sin dudarlo, produjeron algún tipo de riesgo de trabajo en esos tiempos.

Aún cuando en esta etapa no existió una desarrollada reglamentación laboral, si se encuentran ciertas normas que no obstante no estar escritas, permiten vislumbrar algunas regulaciones; tal es el caso de la libertad del trabajo y de la libre contratación; que existía en la sociedad Prehispánica; al menos, es lo que se puede observar en la Relación de Hernán Cortes.

El trabajo forzoso también existió en forma de prestación de servicios, a los que estaban obligados los esclavos, los siervos y los tamemes.

Formaban parte de los esclavos, aquellos que cometían graves delitos que merecían como castigo el destierro, esclavitud o muerte, igualmente los prisioneros que generalmente se les dedicaba a los sacrificios humanos.

Los siervos eran trabajadores del campo, y los tamemes correspondían a la última escala social azteca, en virtud de la ausencia de animales de tiro, realizaban el transporte de personas y cosas.

Sobre esta época prehispánica desgraciadamente existe una carencia de datos, y los pocos que se tienen, en última instancia, o son deformados, o fueron escritos conforme al gusto o pasión del conquistador.

No es de esperarse que haya habido alguna regulación concreta a favor de la relación de trabajo y de los obreros; mucho menos de los riesgos de trabajo. La cooperación entre los miembros de la comunidad y la ayuda mutua fue el principal modo de producción.

En todo momento se aplicaba la voluntad de los grupos que dominaban, y los trabajadores por tener la necesidad de sobrevivir, sucumbían al placer de los primeros.

2. ÉPOCA COLONIAL

Con la conquista de los españoles, se redistribuyó el control del poder, pasando a manos de los españoles, los cuales lejos de hacer prosperar la situación de los trabajadores fue más cruel de la que vivían, junto con la población en general, cayeron en la esclavitud; puesto que la consigna que se traía era la de explotar los recursos naturales y a la misma población. Posteriormente se dio la conquista religiosa, al darse cuenta de los abusos en que habían caído los conquistadores, los religiosos empezaron a enviar a España escritos donde daban cuenta de los abusos; la Corona Española tomó providencia de ello, al mandar diversas disposiciones para la protección de los aborígenes. Una de las más importantes es la siguiente:

2.1. LEYES DE INDIAS

En esta fase de la historia de nuestro país, uno “de los ordenamientos jurídicos que tuvieron vigencia en la época colonial sobresalen las Leyes de Indias que se dieron por iniciativa de los reyes Católicos, con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas, por parte de los encomenderos.”³

Dentro de lo que podemos destacar de esta Ley, esta lo siguiente: descansos semanales, pago de séptimo día, la protección del salario y que sea en efectivo, edad mínima de 14 años, protección a la maternidad, atención médica, goce de salario en caso de enfermedad, entre otras.

Con todo esto, no existía en esta ley, una igualdad efectiva entre el amo y el indio, mas bien esta Ley, fue producto de una misericordia y por el remordimiento de las conciencias del grupo dominante; a pesar de la buena voluntad de la legislación, en la práctica no funcionó, de ahí la expresión muy conocida del Marques de Lacroix: “Obedézcanse pero no se cumplan”. Esta ley fue expedida desde España, por lo que

³ DAVALOS, José. Op. Cit. P. 2.

ellos nunca se dieron cuenta de que las mismas fueran aplicadas como se establecía.

Las Leyes de Indias constituían derecho vigente, pero no positivo. Es decir, “un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente.”⁴ Generando la esclavitud de los indios, por el hecho de que no tenía alguna forma de coacción ésta Ley. Como lo hace ver Genaro V. Vázquez, la insignificante aplicación de esta ley se debe: a la falta de sanciones intimidatorias en la misma ley; instrumentos suficientes para hacer cumplir e investigar violaciones a las mismas, la confabulación entre las autoridades, capitalistas, encomenderos y la ignorancia de los trabajadores sobre éste precepto hizo que esta ley sólo quedara en las buenas intenciones, no sin antes sentar las bases de las futuras regulaciones del trabajo.

2.2. LA ENCOMIENDA

Con los altibajos de las Leyes de Indias, y la creciente esclavización de los indios y posteriormente de los hombres de color, motivó la creación de la figura de encomienda, como una forma de proteger a los aborígenes, quienes eran la principal fuerza de trabajo; mas tarde la mano de obra se reclutó entre los mestizos y los negros.

La encomienda fue producto de circunstancias diversas, como es “en primer termino, la necesidad del conquistador de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos, que podía utilizarse sin estipendio alguno. Además, los indígenas ignorantes de la significación y utilidad de la moneda, por lo menos en los primeros tiempos de la colonia, no se hubieran prestado a trabajar a cambio de un salario. Por otra parte, los conquistadores carecían de capitales y de

⁴ GARCÍA Maynes, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 29ª Edición. Editorial Porrúa. México 1984. p. 39.

crédito y, por lo tanto, no estaban capacitados para organizar empresas de tipo productivo pagando jornales.”⁵

La figura de la encomienda consistió en una merced real a favor de los conquistadores y sus descendientes, para cobrar tributo a los indios, que se les encomendaba, por su vida y la de un heredero, con la obligación de cuidar el bien de los mismos indios, debían darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana. Figura que nació como objetivo de cuidar a los indígenas, al paso del tiempo este se fue degradando en detrimento de los indios, hasta el hecho de convertirse la encomienda en la primera forma de esclavitud del trabajador indígena.

Como no existía Ley positiva alguna, no hubo nada que detuviera la enfermiza forma de ayudar y educar a los indios; más bien fue una forma reguladora de explotación y exterminio de los aborígenes. Fue una forma moderna de esclavizar a los naturales, si tal era la situación; el derecho del trabajo y la regulación de los riesgos, simplemente no existía, si alguien se enfermaba, con azotes se le hacía trabajar hasta caerse muerto, al fin había mucho de donde agarrar mano de obra y sin ningún costo.

2.3. EL REPARTIMIENTO

En la medida en que a la encomienda se le dio un uso inadecuado, fue perdiendo fuerza esta organización de trabajo, lo que dio paso a finales del siglo XVI, a la figura del Cuatequil o el repartimiento; que consistía en vaciar los pueblos indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo de los colonizadores, trabajo que por demás era obligatorio para los hombres con edad de 18 a 60 años, quienes debían ser retribuidos, cuidados y, no afectar el adecuado desarrollo de cada pueblo; de la que debía ser vigilado por una autoridad, en este caso, recaía sobre la figura del juez repartidor; figura que en

⁵ CUE Canovas, Agustín. Historia Social Económica de México, 1521-1854. 3ª Edición. Editorial Trillas. México, 1976. p. 60.

todo momento, pasaba por alto todas las disposiciones, haciendo su propia voluntad, no hay que olvidarse que el mismo tenía grandes extensiones de tierra, por lo que se aprovechaba de esta figura a su beneficio y la de los suyos.

Dada la condición de los indígenas y su ignorancia de las leyes, fue motivo para que esta forma de protección de los nativos, se tornara en un mecanismo más de abuso en contra de ellos; los constantes abusos de los jueces repartidores, mismos que llegaban a una población, y sin medir consecuencia alguna, señalaban a los integrantes que debían prestar el servicio, en el entendido de que era una obligación, si no obedecían se hacían acreedores de severos castigos y multas. Por tal razón, “en 1601, una cédula real prohibió el repartimiento; en 1609 se restableció con ciertas reformas. En 1631 fue abolido definitivamente, quedando solo la obligación de los pueblos de los indios de aportar el 4% de sus habitantes para el trabajo en las minas.”⁶

Otra figura fue el repartimiento forzoso de los indios para trabajar en la construcción y en el transporte; esta figura se convirtió en un régimen carcelario, debido a que en las haciendas se permitieron las cárceles simuladas con el título de Tlapiesquera, que no era más que una pieza en donde se custodiaba a los indios, encerrándolos para que acudieran al trabajo, porque huyéndose a sus casas y pueblos se dispersaban, faltaban a sus obligaciones y atrasaban las labores de común utilidad, común utilidad era un decir, por que los indígenas, nunca en su vida vieron alguna utilidad, ni pago, ni mucho menos de sus bienes, cuidados y protegidos por los españoles según establecía la Ley, ni de algún derecho y; no decir ya de un trato humano.

2.4. EL TRABAJO POR JORNAL O PEONAJE

Los trabajadores indígenas fueron dedicados principalmente a la industria minera, a la construcción y a la industria textil, sin olvidar desde luego, la agricultura. Forma

⁶ DAVALOS, José. Op. Cit. P. 283.

parte de la bárbara explotación que de ellos se hizo, también los riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo que colaboraran en mucho a la casi extinción de los aborígenes.

Posteriormente y “paralelamente a la disminución de la eficiencia del servicio obligatorio, aumentaba la del trabajo de los que se ofrecían como gañanes (trabajadores libres) para las labores agrícolas, ganaderas y mineras.”⁷ Que si bien es cierto que era de libre voluntad, se recibía a cambio un salario regular, en ocasiones en especie, como lo era el maíz, que les garantizaba cuando menos los alimentos y la supervivencia; los patrones siempre tenían los mecanismos necesarios para endeudar a los indígenas, obligándolos a ser peones acacillados, sujetos a las haciendas por los anticipos sobre sus salarios, diezmos parroquiales, tributos y deudas hereditarios, que los patrones podían manipular a su voluntad, ya que los aborígenes desconocían el manejo de algún registro, bastaba que les dijeran que debían una cantidad, o que su padre debía una cantidad antes de morir, por lo que con ese simple hecho, debían trabajar hasta morir para pagar, pago que nunca podrían terminar de cubrir.

Ante esta situación, Fray Bartolomé de las Casas gestionó la expedición de las llamadas Leyes Nuevas, que junto con la cédula del servicio personal, contuvieran en relación a la materia de seguridad e higiene dos aspectos fundamentales y que son a saber: medidas preventivas y medidas reparativas.

Como ejemplo de MEDIDAS REPARATIVAS dictadas en la Leyes Nuevas encontramos alguna de ellas como son:

- Prohibición para que los indios que habiten en climas fríos, sean llevados a trabajar a climas cálidos y viceversa.

⁷ LIRA, MURO, Andrés y Luís. El Siglo de la Integración en: Historia General de México. Tomo I. editorial, el Colegio de México. México 1981. p. 97.

- En los días fríos, la lana se lava con agua caliente.
- Estricta prohibición; por razones de seguridad, que los indios se ocupen en el desagüe de las minas, aunque sea su voluntad hacerlo.
- Prohibición de que laboren en pesquería de perlas, en ingenios de añil y de azúcar.
- Prohibición de que los menores de 18 años se dediquen al acarreo de mercancías y los mayores de 18 años dedicados a acarreo de mercancías, esta no debe exceder el peso de dos arrobas, (23 kilos).
- La prohibición del trabajo en minas era objeto de serias medidas preventivas.

En el ORDEN REPARATIVO encontramos:

- Encargar a todas las justicias el buen cuidado de la curación de todos los indios enfermos que adolecieran en ocupación de las labores y trabajo, hora sea de mitad, de repartimiento o voluntario; de forma que tengan el socorro de medicinas y regalo necesario para su atención y de mucha vigilancia, a fin de que sean muy bien curados.
- Indios obreros que en el trabajo de la misma se descalabren, reciban del patrono durante el tiempo de su curación la mitad del jornal.
- Esta responsabilidad alcanzaba también al servicio doméstico y comprendía la necesidad de costear los gastos de entierro en caso de fallecimiento.

Como se observa, era una incipiente forma de regulación de las relaciones de trabajo, y ante todo de los riesgos de trabajo y su indemnización. Aun así, se seguía

imponiendo la aseveración de que obedézcase pero no se cumpla, dejó, eso sí los primeros antecedentes de la regulación de los riesgos de trabajo.

2.5. LOS OBRAJES

Los obrajes son el antecedente de las fábricas actuales, era el inicio en América de un gran desarrollo manufacturero, pero en la realidad no prosperó como debía, porque fue víctima de prohibiciones y limitaciones, que obligaron que su funcionamiento y rendimiento no fueran lo que se esperaba, si no más bien fue precario. En contraposición con los talleres de artesanos, que gozaban de la protección de los gremios; figura similar a lo que conocemos actualmente como la Cámara Nacional de Industria, que aglomeraba y controlaba a los pequeños talleres, según las reglas de ésta; además principal rival de los obrajes, desde el punto de vista patronal.

La inobservancia de las disposiciones mencionadas en el apartado anterior; y la triste situación de los obrajes se plasma en lo que escribió Alejandro Humbolt sobre las condiciones de vida y de trabajo que privaban a finales del siglo XVIII en los obrajes, antes de la lucha independiente y por consecuencia en las postrimerías del régimen colonial: “sorprende desagradablemente al viajero que visita aquellos talleres- escribió textualmente el sabio Alemán- no solo lo extrema imperfección de sus operaciones, técnicas en la preparación de los tintes, si no mas aun la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores. Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar en jornal. Unos y otros están menos desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel, las puertas que son dobles están constantemente cerradas y no se les permite a los trabajadores salir de la casa; los que son casados sólo los

domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura.”⁸

Con la falta de apoyo de la Corona Española y la desventaja frente a los gremios, y pasar de castigar fuertemente a los trabajadores, los obrajes no lograron un buen desarrollo sobre la economía de la Nueva España, por las trabas y obstáculos, ya sea por parte de la iglesia principal prestamista, a dar crédito a estos; así también la falta de apoyo por parte de la Monarquía, los cuales estaban mas encaminados a ayudar a los gremios de esa época. Por lo tanto, fue peor aún la situación de vida de los trabajadores en ese tiempo, pues ellos pagaron el precio de la disputa entre los obrajes y los gremios; los cuales no tuvieron ni una sola garantía frente a la pésima condición de los centros de trabajo.

⁸ VAZQUEZ V. Genaro. Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios. Editorial Porrúa. México 1940. p.40.

3. ÉPOCA INDEPENDIENTE

La constante explotación iba generando descontentos, que cada día iba en aumento y anticipaba una lucha; de lo que algunos se dieron cuenta y se preocuparon, pero los que tenían el control del poder poco les importó, terminando con ellos al final; de esto se da cuenta en un documento escrito por don Manuel Abad y Queipo, Obispo de Valladolid, en 1799, conocido como la Representación, a manera de informe para el Monarca Español, donde decía que en la Nueva España, existían tres estratos de población: Españoles, indios y castas; en una población de menos de 4.500,00 pobladores, donde la menor parte, son los españoles y paradójicamente, estos eran los dueños de grandes extensiones de tierras, de las riquezas en su totalidad, y las dos clases restantes, simplemente eran tributarios, objeto de la más cruel injusticia y degradación. Los primeros a toda costa hacían valer las leyes que existían, pues era una garantía para seguir acrecentando su fortuna y el poder, en cambio los otros, no querían saber nada acerca de la Ley, porque lo único que sabían de las leyes, era cuando ésta se usaba para aplicarles un castigo por una falta o delito que cometiesen, más nunca las conocían como derecho alguno en su beneficio, si no todo lo contrario. Sinónimo del descontento social en todos los estratos, que finalmente contribuyó a la caída de los españoles y al triunfo de la independencia.

Consumada la independencia, se comenzó con la gran tarea de la reorganización de los poderes y la búsqueda de una identidad propia, además de la creación de las normas legales que lo regiría en su naciente existencia como país independiente, " el primer acto legislativo de los Insurgentes fue el decreto de la abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, que fue confirmado por el Bando del Generalísimo de América, en la ciudad de Guadalajara, el 6 de diciembre de 1810, lo que constituyó un incipiente esbozo de su programa social."⁹ Posteriormente, aun con su indecisión y temor, Ignacio López Rayón, en sus elementos constitucionales, específicamente en el artículo 22, señaló:

⁹ TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". 5ª Edición. Editorial Porrúa. México, 1980. p.30.

“Ningún empleo, cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le de mayor ilustre a que sus iguales, podrá llamarse de gracia, si no de rigurosa justicia”.

Con esto se empieza a dar una incipiente significación de la persona del trabajador y del trabajo mismo. Además de un concreto derecho de trabajo, no siendo simplemente normas, que lejos de que sean propiamente dichas, parecían instructivos dados por gracia y misericordia hacia los que trabajaban. Mas por el sentimiento de culpa, por justicia; en cada intento se iba perfeccionando cada vez las normas jurídicas, trayendo consigo un poco de alivio para los trabajadores.

3.1. SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN

Como lo mencionamos anteriormente, una vez logrado la independencia, no se sabía en concreto cual era el camino y la ideología a seguir para establecer el rumbo de ésta Nación, al menos en lo que respecta a lo laboral, se tuvo mucha tibieza; fue José Maria Morelos y Pavón, quién al ver la tibieza y el temor de Ignacio López Rayón, tomo la batuta y encausó el movimiento independentista a un verdadero intento de cambio social; al convocar a un Congreso, que se instalo en Chilpancingo el 14 de Septiembre de 1813; en la apertura de las sesiones, se leyó un documento elaborado por Morelos denominado Sentimientos de la Nación; constante de 24 puntos, dentro de la cual destaca el punto número 12: que a la letra dice: “que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”.

De lo anterior, solo quedó en buenas intenciones, el trabajo no era reconocido como tal, se siguió con las viejas practicas y se siguieron aplicando las leyes de indias; seguían las injusticias, no mejoró la situación social y económico; salvo destellos que se pierden en la noche del siglo XIX, queda intocado el problema social en relación

a las condiciones de vida y trabajo, pues ni en los Sentimientos de la Nación expuestos por el Generalísimo José María Morelos y Pavón, quién sólo toca el aumento del jornal del pobre; ni la Constitución de 1824 cuyos “ sublimes objetivos a que aspiraba eran crear un gobierno firme y liberal sin que sean peligroso, hacer reinar la igualdad ante la ley”, así como el Estatuto Orgánico Provisional de la Republica Mexicana expedido en 1856 por Don Ignacio Comonfort, cuya legislación es de un carácter puramente civil, no tuvieron la enérgica tarea de velar por los trabajadores.

Durante este tiempo, estaban mas preocupados en hacer leyes que formalizaran jurídicamente al Estado como tal; además, las dificultades económicas y sociales en qué atravesaba el país, no fue posible la protección con adecuadas normas a los obreros y menos una regulación de la relación de trabajo, sin tomar en cuenta que los obreros, participaron en gran medida de los cambios sociales. Solo fueron utilizados como comúnmente se dice; como carnes de cañón, no muy lejos a la realidad actual.

3.2. CONSTITUCIÓN DE 1824

De la misma manera podemos hablar de la Constitución de 1854, con la entrada del ejercito trigarante a la ciudad de México, el día 27 de septiembre 1821, se consumó la independencia; la instalación del Primer Congreso Mexicano, el 24 de febrero de 1822; algunos intentos por recuperar la Nueva España por parte de alguna minoría de españoles, y con la coronación de Agustín de Iturbide como emperador de México; hasta llegar a la Constitución de 1824; lo único que se perseguía en esta fase de la historia mexicana, era su reconocimiento con una entidad propia y soberana frente a la corona Española, así como buscar su estabilidad política; por lo que en relación a la vida de los trabajadores en nada cambio su situación, cada día iba en detrimento su nivel de vida, la condición de su trabajo y más aún, su poder de adquisición económica.

Lo anterior se refleja en la obra *El Movimiento Obrero en México, 50 Años de Revolución* de Guadalupe Rivera Marín, en donde hace ver lo siguiente: “Hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario, pero mas grave aún, treinta y un año mas tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios...lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos.”¹⁰ Así, las legislaciones en este periodo, no ofrecieron alivio jurídico a la situación precaria de los trabajadores, quienes engrosaron en mayor medida las filas para luchar por la independencia y al final, no se les tomó en cuenta en las legislaciones, pues no se reguló adecuadamente a favor de ellos.

Pues bien, el jornalero es esclavo, primitivamente lo fue del hombre, a esta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del Derecho Divino, como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia y el alimento no es para el hombre máquina un derecho si no una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. En diversas épocas el hombre productor, emancipándose del hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra, el feudalismo de la edad media y el de Rusia; en la época independiente, ya con una Constitución Propia, no se preocupó en elevar a este nivel jurídico los derechos de los trabajadores.

Logró también quebrantar el trabajador las cadenas que lo unían al suelo como un producto de la naturaleza y hoy se encuentra esclavo del capital que, no necesítandolo si no breves horas de su vida, especula hasta con sus mismos alimentos, antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y abandona”. En nada mejoraba la situación del trabajador, todo indica, como alguna vez lo dijo Karl Marx, la clase trabajadora, siempre estará en constante lucha con los dueños del

¹⁰ DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. 5ª Edición. Editorial Porrúa. México 1984. p. 272.

capital; mientras que el primero, intenta mejorar su situación, los segundos, buscan la manera de oprimirlos mas a su favor.

Se observa que la Constitución de 1824, no fue muy prometedora para los trabajadores, puesto que no hubo una sólida Ley a favor de los obreros, que les permitiera mejorar su nivel de vida y la de los suyos.

3.3. LA CONSTITUCIÓN DE 1857

Con la derrota de Antonio López de Santa Anna y con su salida del país, mediante la revolución de Ayutla, Don Juan Álvarez, convoca a un Congreso Constituyente, el día 16 de octubre de 1855, que más tarde dio origen a la Constitución de 1857. Dentro del ambiente del Congreso Constituyente de 1856-1857, en que intervinieron ilustres diputados como Ponciano Arriaga, Mariano Yáñez, León Guzmán, el mismo Ignacio Ramírez, fue propicio para el nacimiento del derecho de los trabajadores, sin embargo en dicho Congreso se confundió el problema de la libertad de la industria con el de la protección al trabajo, ya que a todas luces tenía una marcada línea individualista-liberal; sin embargo se estipularon algunas disposiciones de carácter laboral como son: la libertad profesional, industria o trabajo, la prohibición de trabajos personales obligatorios sin consentimiento del trabajador y la retribución respectiva.

Para el derecho del trabajo no fue época propicia, no obstante que en las intervenciones de Ignacio Ramírez “El Nigromante” en el Congreso Constituyente de 1856-1857, éste reclamara la expedición de Leyes protectoras del trabajo y del trabajador. Como se observa en su discurso pronunciado el 7 de julio de 1856, según constancia de la Historia del Congreso Constituyente de Francisco Zarco, decía el Nigromante, “el mas grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que ha fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalanan a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la infame piedra en magníficos palacios.”

Reprochó a la Comisión el no haberse ocupado en legislar los derechos básicos del trabajador, como lo es su salario, a la necesidad de subsistencia, donde estableció lo que podría ser un antecedente del reparto de utilidades, al hacer mención de que se repartieran las ganancias entre trabajadores y empresarios.

Así también, hizo su participación Ignacio Luís Vallarta, el 3 de agosto de 1856, en contrasentido a lo que había expuesto Ignacio Ramírez, argumentando que las industrias, empresas y fuentes de trabajo, en esa época, aún no habían sentados bases sólidas, y por ende, económicamente no estaban en condiciones de hacer frente a los problemas laborales, por lo que no podía resolverse el problema de los trabajadores, ya que en la medida que se hiciera esto se estaría afectando a las empresas.

Por otro lado fundó su aseveración y lo hizo de la siguiente manera “después de describir la deplorable situación social que prevalecía, expuso que el constituyente nada podía hacer por remediarla, en primer lugar por el principio de ‘dejar hacer, dejar pasar’, en segundo lugar por no corresponder estas cuestiones a la Constitución, si no a las Leyes secundarias.”¹¹

En ningún momento esta ley, tomó en consideración el rubro de la salud y el bienestar del trabajador, simplemente, eran considerados máquinas de trabajo, los cuales que ha sabiendas que necesitan reparación, simplemente se espera la culminación de su vida útil para desecharlos, como eso, un simple objeto. Para estas fechas, los propios legisladores, no miraban hacia los trabajadores; quienes eran parte fundamental en el país, que con su trabajo, hacían posible el desarrollo económico del Estado. Sobrados están los argumentos de aquellos diputados que prefirieron cuidar el interés del capital, en vez de cuidar los intereses de los ciudadanos que representaban en ese entonces.

¹¹ TENA Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1982. 11ª Edición. Editorial Porrúa. México 1982. p. 604.

3.4. ESTATUTO PROVISIONAL DEL IMPERIO MEXICANO

Con el entreguismo de algunos conservadores, en la época de los intentos de expansión de Napoleón III, se dieron a la tarea del establecimiento de una monarquía imperial encabezada por el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo, una Comisión formado por ellos le ofreció la corona de México en abril de 1864, éste lejos de beneficiar a la clase conservadora, elaboró una legislación social de franca protección a los trabajadores del campo y de la ciudad. Primer acierto en el orden social, y fue quizás de quien menos se esperaba, dándole un revés a los conservadores, al preocuparse de los obreros en primer lugar, después de tomar posesión.

El 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, en el cual en sus artículos 69 y 70, del capítulo XV, de las garantías individuales, se prohibieron los servicios gratuitos y forzosos; la necesaria autorización de los padres, curadores o las autoridades en su caso para el trabajo de un menor, la prohibición de prestar servicios personales, salvo las que establezcan las leyes y disposiciones encaminadas a hacer justicia a la clase más oprimida.

Hubo otra ley en este mandato, la del 1ª de noviembre de 1865, denominada Ley del Trabajo del Imperio, que reguló entre otras, las siguientes: El descanso semanal obligatorio, el pago de salario en efectivo, la reglamentación de las deudas de los campesinos, el libre tránsito de los comerciantes a los centros de trabajo; la creación de escuelas en las haciendas con más de 220 familias; el establecimiento de una inspección de trabajo; y la determinación de sanciones económicas en caso de violación de estas normas; el establecimiento del jornal de sol a sol, con descanso de dos horas en el intermedio y la libertad del campesino para dejar, sin consecuencia la finca donde trabajaba.

Con estas disposiciones, se tuvo la preocupación de implementar elementos coactivos para asegurar su observación, como lo son las sanciones económicas y la

figura del inspector de trabajo; primer antecedente de los actuales inspectores de trabajo.

El problema fue el corto tiempo en que estuvo al frente de este país el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo, todas estas disposiciones, vino a bajo de nueva cuenta con la nueva administración, quienes establecieron sus propias leyes.

3.5. CÓDIGO CIVIL DE 1870

Con la pronta culminación del mandato del Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo; seguido con la idea del Diputado Ignacio Luís Vallarta, en el Congreso Constituyente de 1856-187, de no establecer los derechos de los trabajadores en la Constitución; en 1870, se pretendió regular las relaciones laborales en los ordenamientos de carácter civil, como lo es en el Código Civil de 1870.

Destacando este precepto, la condena de la prestación de los servicios, no era equiparable con la modalidad de arrendamiento, en el entendido que el hombre no es igual que una cosa; característica única de los preceptos anteriores, pero, fuera de ahí; todo fue beneficio para los patrones; como es el caso de que se suprime la jornada de sol a sol, estableciéndose a la voluntad de las partes, obvio era que a causa de la situación del trabajador, éste estaba en desventaja lo que lo obligaba a aceptar cualquier condición que le impusiera el patrón, con el fin de tener alguna retribución y poder así subsistir con su familia.

Por otro lado, el trabajador podía separarse voluntariamente del centro de trabajo, sin perjuicio para él, con la condición de irse sin nada, es decir, sin ningún tipo de prestación, ya no se hable de algún recurso para reclamar retribución alguna que no se le haya cubierto por el patrón. Por la desventaja del trabajador frente al patrón, el primero era vulnerable de aceptar cualquier condición, por muy desventajosa que sea, con tal de no morir de hambre.

A la par del Código Civil de 1870, en el año de 1872, estaba el Código Penal, que en su artículo 1925, sancionaba a los que se amotinen, formen tumulto o ejerzan violencia en cualquier tipo, para obtener mejores salarios, o evitar el libre ejercicio de la industria o del trabajo. Con penas y castigos que van desde de una multa de 25 a 500 pesos, de 8 días a 3 meses de privación de la libertad. Disposiciones que trataron de evitar cualquier forma de organización de los trabajadores, como es la asociación para exigir una prestación, servicio o mayores condiciones de seguridad en el trabajo o aumento de salario; sentido incongruente con el Código Civil de 1870, en la cual, se establecen medidas protectoras para los trabajadores y el Código Penal de 1872, simplemente coacciona el ejercicio de las mismas, resulta drástico para los obreros; el saber que ahí están sus derechos, pero no los pueden ejercer, por que en la medida que lo haga, será severamente castigado.

El liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo si no reprimió, además, violentamente, todo intento de los trabajadores de mejorar su condición. En realidad sentó las bases que permitió, bajo el porfirismo, una mayor explotación –si cabe- de los trabajadores, aunado a una represión más cruel puesta en vigor por el General Díaz. En este sentido, la condición de los trabajadores, era la misma, independientemente de la corriente política que estuviera en el poder.

Jurídicamente, así se desarrolla el siglo XIX; con la explotación de la clase económicamente débil, por lo que siguió acrecentándose el descontento social en todo momento, al ver que no se vislumbraba un mejor futuro para ellos, manifestándose en gran medida en la huelga minera de Cananea, en Sonora y la de la Industria Textil de Río Blanco, en Veracruz; mismos que fueron reprimidos con lujo de violencia, lo que marco el comienzo del fin del gobierno Porfirista.

Años más tarde, se preparaba el nacimiento de la obra normativa laboral, como antecedente mas cercano del artículo 123 Constitucional; el Programa del Partido Liberal Mexicano, suscrito por Ricardo Flores Magon, entre otros, el día 1º de Julio

de 1906, en la ciudad de San Luís Missouri, con 52 puntos, donde de manera general, se estableció respecto al trabajo: jornada máxima de 8 horas, salario mínimo de \$ 1.00 en general, reglamenta el trabajo doméstico y a domicilio, toma providencias de que se cumplan con las disposiciones de la jornada y el salario, prohibición del trabajo de menores de 14 años, obligar el establecimiento de medidas de higiene y seguridad en la minas, fabricas y talleres, alojamiento higiénico cuando la naturaleza del servicio así lo exija; indemnizar en los casos de accidentes de trabajo, entre otras regulaciones a favor del trabajo. Con estas disposiciones se dio un sentido más social a la regulación de las formas y relaciones de trabajo; así también se crearon nuevas formas de coacción para el cumplimiento de estas normas jurídicas. Cosa que en las legislaciones anteriores no se establecieron con mayor rigor.

De manera paulatina, con el paso de los años, fueron tomando fuerza las exigencias de los trabajadores y con ello, obligaron a que se plasmaran en las disposiciones adecuadas sus derechos y su protección.

CAPÍTULO III

LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES, ANTERIORES A LA CONSTITUCIÓN DE 1917

En este capítulo, observaremos de manera general las disposiciones que estuvieron vigentes, sobre la regulación de los riesgos de trabajo hasta antes de la Constitución de 1917; haciendo mención sólo de aquellas Entidades Federativas que tuvieron trascendencia; así tenemos lo siguiente:

1. LEY SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO DEL ESTADO DE MÉXICO

Corresponde al Estado de México ser la primera entidad federativa en donde se promulga el 30 de abril de 1904, una Ley sobre Accidentes de Trabajo, siendo gobernador de dicho Estado José Vicente Villada.

Sintéticamente esta Ley se reduce a:

- a) Indemnización a los trabajadores por accidente o enfermedad.
- b) Atención Médica y de Medicinas.
- c) Pago de salario al trabajador accidentado.

La obligación patronal de pagar la indemnización y el salario hasta por tres meses, así como la atención médica y de medicinas, esto se modificaba cuando el trabajador quedaba incapacitado total o parcialmente.

También era obligación patronal costear los gastos de inhumación en caso de fallecimiento del trabajador accidentado, así como la retribución a sus dependientes económicos consistentes en el importe de 15 días de salario.

Correspondía al patrón la carga de la prueba; así como también en toda la ley, había excluyentes de responsabilidad patronal, cuando el trabajador no observaba conducta honrada, no cumpliera con sus obligaciones o tuviera algún vicio.

Estas excluyentes, auto eliminaron procesalmente a la mencionada Ley. Además los trabajadores sólo tenían la protección de esta Ley cuando se estaba convaleciendo, una vez que se declarara una incapacidad permanente, el patrón ya no tenía la obligación de seguir prestándole los servicios de atención médica y de medicamentos. Por lo tanto, el trabajador quedaba abandonado a su suerte.

2. LEY DE BERNARDO REYES

En el Estado de Nuevo León, el Gobernador Bernardo Reyes impulso fuertemente el desarrollo Industrial, pero también vio la necesidad de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo; inspirado en la Ley Francesa de 1898. En la ley de 9 de noviembre de 1906, definió el accidente de trabajo; reconociendo únicamente, como aquel que “ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de el.”¹

La Ley de 1906, se denominó “Ley Bernardo Reyes”, misma que en relación a los accidentes laborales, responsabiliza civilmente a la empresa, negando dicha responsabilidad empresarial cuando los accidentes se deban a causas de fuerza mayor extraña a la industria de que se trate; negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima e intención del empleado o del operario de causarse daño.

En el caso de la fuerza mayor a que hace alusión esta Ley, viene a ser el hecho natural previsible o imprevisible y cuando refiere la culpa grave se puede por analogía aplicar el caso fortuito que es el hecho humano previsible o imprevisible.

¹ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 6ª Edición. Editorial Porrúa. México 1991.p 43.

En relación a dichas excluyentes, el emeritó Maestro Dr. Mario de la Cueva dice:

“Sin embargo, la segunda exculpante, negligencia inexcusable o culpa grave del obrero, fue la válvula de escape de los empresarios, quienes habían de esforzarse para demostrarla y desvirtuó en buena medida la teoría del riesgo profesional”. El patrón, contando con capital, siempre conseguía desvirtuar los riesgos de trabajo a su favor.

La responsabilidad patronal por accidente de trabajo comprendía el pago de asistencia médica y farmacéutica al trabajador accidentado, por un tiempo no mayor de seis meses, el de los gastos de inhumación en su caso y además:

- a) Si el accidente hubiera producido incapacidad total temporal, el trabajador recibía una indemnización equivalente a la mitad de su salario desde la fecha del accidente, hasta el momento de estar en condiciones de reanudar sus labores, pero por un máximo de dos años, desde luego contados a partir de la fecha del accidente;
- b) Si el accidente produjo una incapacidad parcial temporal o permanente, la indemnización que recibía el trabajador oscilaba entre un 20 o 40 % del salario que percibía el trabajador, hasta un máximo de tiempo de un año seis meses, contados a partir de la fecha del accidente;
- c) Si el accidente traía como consecuencia una incapacidad total permanente, la obligación patronal consistía en pagar el salario íntegro al trabajador accidentado durante dos años exclusivamente;
- d) Si el accidente laboral producía la muerte del trabajador, el patrón tenía la obligación de pagar el salario del obrero accidentado durante dos años si dejara cónyuge, hijos o nietos; durante 18 meses si solo deja hijos o nietos,

durante un año, si solo dejara cónyuge, y durante diez meses si solo dejara padres o abuelos.

Por lo que se da en esta legislación un intento serio de regular las condiciones precarias de la vida de los trabajadores; no sin antes, los patrones desvirtuaron a toda costa la aplicación de las normas; en especial, lo referente a los riesgos de trabajo.

3. LEY DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA

El 7 de abril de 1914, fue promulgada en el Estado de Jalisco una ley de trabajo; producto del esfuerzo de Don Manuel Aguirre Berlanga, que merece el título de primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista.

Esta Ley reglamentaba los casos cuando los trabajadores por causa laborales sufrían un accidente que les produjera una incapacidad permanente. En tal situación el patrón debería indemnizar al trabajador de acuerdo con una Ley especial que había que dictarse. El 7 de Abril de 1914, finalmente se promulgó esta Ley, y en su artículo 15, se consagró el derecho de los trabajadores a percibir su salario de parte del patrón, cuando fueran víctimas de algún accidente o enfermedad ocasionada por el trabajo. Situación similar a la Ley actual. Aguirre Berlanga, tomó en serio la situación del trabajador y se preocupó, por la inseguridad económica, de salud y bienestar de la familia del trabajador, al sufrir un accidente. En esta Ley, que el promovió, se preocupó en principio, si un trabajador sufría un accidente, éste debería seguir percibiendo su salario íntegramente, para no dejar en desamparo a su familia; mientras se calificaba que incapacidad se le atribuía.

Dentro de las Leyes preconstitucionalistas, cabe destacar entre ellas, las decretadas tanto por Manuel M. Dieguez, como las del propio Aguirre Berlanga en el Estado de Jalisco, e igualmente la de Candido Aguilar en Veracruz y la del General Alvarado en el Estado de Yucatán.

4. LEY DE CANDIDO AGUILAR

El 14 de Enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su ley, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro continente; se modificó y completo con la Ley del 18 de junio de 1824, sirvió además como antecedente de la Ley de 1931, fruto de la Revolución; y por que además ya era una urgente necesidad nacional. Tal como se observa en su exposición de motivos:

“...urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la revolución...el objeto de la Ley... el de ser justa...ha sido un criterio constante el hacer una Ley, antes que todo, Mexicana, Veracruzana, es decir, que fuese un producto de nuestro medio, hija legítima de nuestra revolución y de nuestras leyes fundamentales, que respondiese fielmente a las necesidades de nuestros campos, de nuestros ingenios azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestras ciudades, de nuestro sistema todo de vida individual y social...No se quiso llenar la ley con traducciones o copias de leyes extranjeras, aún sabias; no se quiso poner en ella ningún precepto solo por la forma galana o precisa con que lo formularon legisladores de otros países; se quiso, fundamentalmente, garantizar la aplicación de la ley en nuestro medio, en nuestras condiciones sociales y políticas, en nuestro estado actual.”²

De esta ley, se destaca lo siguiente: libertad sindical ya como tal, el derecho a la huelga, salarios y condiciones de trabajo. En este mismo estado, fue donde se promulgo la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

Con esta Ley se obligaba a los patrones cuando algún trabajador resulta victima de un accidente de trabajo a:

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historias, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajaos Especiales. Tomo I. 15ª Edición. Editorial Porrúa. México 1998. p. 51.

- Proporcionar por todo el tiempo que durara la incapacidad, medicinas, alimentos y el total del salario;

- En el caso de que el accidente de trabajo, trajera como consecuencia la muerte del trabajador, era obligación patronal pagar a sus deudos el importe de dos años de salario y en caso de que la consecuencia del accidente fuera una incapacidad permanente total, quedaba obligado el patrón a pagar una renta vitalicia o el importe de 4 años de salario.

- La excluyente de la responsabilidad patronal se reducía cuando el accidente laboral se debía al estado de embriaguez del trabajador accidentado, o que se encontrara bajo la acción de algún narcótico o droga heroica, que el obrero se hubiera ocasionado deliberadamente la lesión, o que éste le fuera causado por otro obrero de acuerdo con el accidentado.

La importancia de la Ley de Candido Aguilar, era que no eximia al patrón de su responsabilidad, cuando el trabajador explicita o implícitamente asumiera los riesgos de su ocupación; cuando el accidente se causaba por descuido, negligencia de algún compañero del trabajador accidentado, o por descuido, negligencia o torpeza del propio trabajador que se accidentara.

Con esta disposición, iban en aumento las prestaciones a que tenía derecho un trabajador accidentado; se redujeron las causas de exclusión de responsabilidad del patrón, correctamente enumeradas para evitar interpretaciones subjetivas, sentando las bases con mayor solidez de los riesgos de trabajo, producto de pensamientos mexicanos.

5. LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATÁN

El 11 de Noviembre de 1915, se promulgó la Ley del Trabajo del estado de Yucatán; obra, pensamiento e idea del General Salvador Alvarado, de quién el doctor Mario de la Cueva dice lo siguiente:

“La obra legislativa del General Salvador Alvarado es uno de los mas interesantes ensayos de la Revolución Constitucionalista, para resolver en forma integral el problema social de Yucatán. Y cualquiera que haya sido su desarrollo, es digna de ser reconocida. Debe tenerse en cuenta que es, por una parte la legislación de trabajo de Yucatán, el primer intento serio para realizar una reforma total del Estado Mexicano y, por otra parte, que representa uno de los pensamientos más avanzados de su época, no solamente en México, si no en todo el mundo”.

Esta Ley se promulgó junto con otras cuatro Leyes, por lo que se le dio el nombre de las cinco hermanas: Ley Agraria, Ley de Hacienda, Ley del Catastro, Ley del Municipio Libre y la Ley del Trabajo. Con ello, pretendía reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán; un intento de socialización de la vida, pero con más ímpetu a la relación de trabajo.

En la Ley del Trabajo, se declaró algunos principios básicos que mas tarde integrarían el artículo 123 Constitucional:

- El derecho de trabajo esta destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social.
- El trabajo no puede ser considerado como una mercancía.
- Las normas contenidas en esta disposición sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los empresarios.

- Las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollaran y completaran en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje.

Respecto a los accidentes laborales, esta ley hace responsable a los patrones de todos los que sucedan, obligando a la empresa a pagar, además de la asistencia médica y farmacéutica, el salario íntegro que percibía el trabajador accidentado desde la fecha del accidente, hasta aquella en que el trabajador pueda reanudar sus labores habituales u otras distintas.

En caso de muerte por accidente de trabajo, la obligación patronal consistía en el pago de los gastos de sepelio y una indemnización equivalente a dos años de salario a sus legítimos herederos.

La excluyente de responsabilidad patronal, obraba sólo en los casos de fuerza mayor extraña al trabajo; vía de escape en muchas ocasiones para los patrones, aún no se adoptaba la teoría de la responsabilidad objetiva, que ahora tiene la ley vigente.

Se estableció de manera general, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas, las prevenciones sobre los riesgos de trabajo y se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Esta es la primera norma jurídica, que de manera incipiente introdujo la prevención de los riesgos de trabajo, sus antecesores, sólo se limitaban a la reparación del daño. También se crearon las autoridades competentes para dirimir las controversias entre el trabajador y el patrón.

De la misma manera, le siguieron a ésta, otras disposiciones en diferentes Estados de la República Mexicana; como lo es, la Ley Sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Hidalgo; promulgado por Nicolás Flores en el mes de Abril del año 1915; y la del Estado de Zacatecas, promulgado el día 24 de Julio de 1916.

6. LEY DEL ESTADO DE COAHUILA

Es también interesante la legislación del Estado de Coahuila de 1916, obra del Gobernador Gustavo Espinosa Mireles: un decreto del mes de septiembre creó dentro de los departamentos gubernamentales una lección de trabajo; en el mes siguiente, publicó el mismo gobernador una Ley inspirada en el proyecto Zubaran y en la Ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este importantísimo tema. En la actualidad, más apropiadamente regulado como el reparto de utilidades, que a pesar de estar consignado en las normas laborales, muchas empresas se niegan a cumplimentarlo y buscan de diversas formas evitar la observación de esta ley en total perjuicio del trabajador.

Como se puede observar, en todas las leyes laborales preconstitucionalistas, no obstante el adelanto jurídico de alguna de ellas, solamente se dan normas de carácter reparativo y en ningún momento preventivo, no se contemplaba la seguridad y la higiene laboral, todo recurría a después de que el riesgo se realizara, salvo en la Ley del Estado de Yucatán, donde se estableció por vez primera la idea del riesgo de trabajo; sin embargo sentaron las bases primordiales para el foro Constituyente del Teatro de la Republica de la ciudad de Querétaro, en el cual se realizaron los mas enardecidos debates y afloraron los ideales proclamados por el Magonismo, así como la nobleza que rayaba en intransigencia revolucionaria de Francisco J. Múgica. Heriberto Jara, Luís G. Monzón, Froylan Manjarres y otros, que dieron a la luz del país y del mundo entero lo que ahora llamamos derecho Social, a través de lo que vendría a ser el artículo 123 de la Carta General de la República Mexicana.

Esta ley adecuó y preciso mas aun la regulación de los riesgos de trabajo, siguiendo el mismo estilo de la Ley de Bernardo Reyes; la aportación novedosa, fue la disposición que obligaba a los patrones a consagrar en los contratos de trabajo, el reparto de utilidades entre trabajador y empresa.

Hasta aquí, hemos visto la constante evolución de las disposiciones normativas sobre los riesgos de trabajo, que se dieron hasta antes de la Constitución de 1917, mismas que sentaron cada una de ellas, las bases de la norma jurídica laboral que nos rige hoy en día. Producto del trabajo de grandes pensadores Mexicanos, que tuvieron la sensibilidad necesaria para entender los problemas que venían arrastrando los trabajadores desde antaño.

CAPÍTULO IV

DEFINICIONES JURÍDICAS DE: RIESGOS, ACCIDENTES, ENFERMEDADES DE TRABAJO Y SITUACIÓN JURÍDICA ACTUAL

1. DEFINICIONES JURÍDICAS

En este capítulo, estudiaremos las definiciones que establece la Ley sobre los riesgos de trabajo; los accidentes, la enfermedad, la muerte y hacer las anotaciones respectivas; posteriormente, veremos la situación jurídica actual acerca de estos temas, específicamente en la Carta Magna y en la Ley Reglamentaria del artículo 123 apartado “A” de la Constitución.

1. 1. RIESGOS DE TRABAJO

Según la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país, en su título noveno, específicamente en el artículo 473, define al riesgo de trabajo de la siguiente manera:

Artículo 473.- riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

El problema terminológico de la ley de 1931, fue que haya utilizado la expresión “riesgos profesionales”, la ley actual ha sustituido la expresión por la de “riesgos de trabajo”. El concepto de profesionalidad referido a los riesgos podría inducir a establecer interpretaciones restrictivas en perjuicio de los trabajadores no profesionales; por lo que riesgos de trabajo; es gramaticalmente mas precisa, resulta más aceptable.

Este precepto que surge en el siglo pasado, para remediar la situación de explotación del trabajador, así como también, poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores; ha

estado en todo tiempo evolucionando, con el único fin de garantizar y proteger los derechos de los trabajadores.

Mario de la Cueva, resume el significado de la nueva Ley, al decir: “la ley de 1970 encierra un pensamiento innovador, una concepción nueva del problema de los riesgos (en relación con la Ley de 1931), que no solamente dejó de lado la vieja, tesis del subjetivismo individualistas del derecho civil, si no que se elevó sobre la constitución magnífica para su tiempo de la jurisprudencia y doctrina de los jueces y maestros de Francia y lanzó su mirada a la seguridad social del futuro para aplicar la tesis, que ya conocemos, de la responsabilidad de la economía de la empresa que la representa en el sistema capitalista de producción, en beneficio del trabajo.”¹ Como se observa, en estos tiempos, ya los legisladores poco a poco van entendiendo la necesidad de la protección de la clase trabajadora y procurar el bien social en general.

Se dieron diferentes opiniones acerca de la obligación de los patrones y de las autoridades, de establecer la protección de los trabajadores, frente a la situación desventajosa en que se encontraban; y prueba de ello se muestra en “la filosofía de los riesgos de trabajo, indica, que si un trabajador ofrece su salud y su integridad corporal al servicio del patrón cualquier menoscabo que en ellos se produzca, como consecuencia directa o indirecta del trabajo, debe ser compensado de alguna manera, al trabajador o a sus dependientes económicas.”² Lo que denota su alto contenido social, en el sentido de no desamparar a la familia o dependiente económico del trabajador, mientras éste se encuentre incapacitado, o en su caso, provocando la muerte, con la indemnización, puedan subsistir mientras se resuelve y busca otros medios de subsistencia.

¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 665.

² DE BUEN Lozano Néstor. Op. Cit. P. 614.

Durante el transcurso del tiempo se han venido dando diferentes tipos de teorías acerca de la responsabilidad de ejecución de un riesgo de trabajo; por lo que hacemos mención aquí de las más importantes:

1.- Teoría de la Culpa: descansa en la idea de que el autor de un daño debe de responder de él cubriendo la indemnización consiguiente.

2.- Teoría de la Responsabilidad Contractual: se formula señalando que es obligación del patrón el velar por la seguridad de sus “obreros” y por lo tanto, la de restituirlos sanos y salvos a la salida del trabajo, como el porteador se encuentra obligado a entregar intactos en su destino, los objetos transportados.

3.- Teoría del Caso Fortuito: estriba en la idea de que quién obtiene utilidad de una persona o de una cosa, justo es que asuma los riesgos originados por el empleo o uso de esa persona o de esa cosa.

4.- Teoría de la Responsabilidad Objetiva: la culpa pasa a segundo plano. Basta acreditar la relación de causa a efecto entre el riesgo y la cosa que lo produjo para que, automáticamente, nazca la responsabilidad de indemnizar. Consiste en atribuir a la industria las consecuencias de los riesgos que la propia industria produce.

5.- Teoría del Riesgo de Autoridad: la idea del riesgo sigue constituyendo la base de la responsabilidad patronal, pero ella se justifica no en razón del peligro que resulta del ejercicio de una profesión, si no como consecuencia de la subordinación que el contrato de trabajo impone al trabajador con relación al empleador...donde existe autoridad debe existir responsabilidad.

6.- Teoría de Responsabilidad Social: “parte del supuesto de que los riesgos de trabajo derivan de un mundo laboral concebido íntegramente”³, de tal manera que los

³ CABANELLAS. P. 314.

accidentes no pueden imputarse a una empresa determinada si no a toda la sociedad.

La legislación Mexicana esta fundada en la teoría de la responsabilidad objetiva. Es decir, sin responsabilidad para el patrón; cuando éste, así la haya determinado junto con el Instituto Mexicano del Seguro Social, al registrar y dar de alta el patrón a sus trabajadores y pagar por ello las cotizaciones respectivas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Según Juan José Etala, los principios de la seguridad social son:

- a). Universalidad: cubre o ampara a todos los hombres, sin distinción.
- b). Integralidad: ya que se orienta hacia el amparo de todas las contingencias sociales.
- c). Solidaridad: porque distribuye las cargas económicas entre el mayor número de personas.
- d). Unidad: exige una armonía legislativa, administrativa y financiera del sistema.
- e). Subsidiariedad: porque cada quién debe resolver sus problemas y sólo, en su defecto, habrá de recurrir a los beneficios del seguro social.

Como se puede observar, se trata de riesgos sujetos a una subordinación, pues en tanto se este dentro de la misma, la protección subsiste. Aunque también quedan incluidos aquellos riesgos fuera de la subordinación, exclusivamente los que le sucedan al trabajador de su domicilio al centro laboral y de este a aquel, en razón de la modificación que al caso concreto especifica la Ley desde 1970 y que son llamados accidentes de tránsito.

1. 2. ACCIDENTE DE TRABAJO

Visto que el riesgo de trabajo es algo contingente a causar un daño, su consecuencia viene a ser el accidente, considerando éste como toda lesión producida dentro del ejercicio laboral; es decir, el riesgo acaecido.

En forma genérica ejemplificamos el accidente con hecho de sangre, sin embargo, es necesario considerarlo como todo hecho que conseqüente el paro de la producción ya sea en forma mínima, parcial o total y por parte del trabajador accidentado, que no puede desarrollar por consecuencia y en diferentes periodos sus habituales labores.

A este respecto la Ley del Trabajo, establece en su artículo 474 la definición de lo que es un accidente de la siguiente manera:

“Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean en el lugar y el tiempo en que se preste”.

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

Algunas precisiones que se deben hacer acerca de ésta Ley, son las siguientes: en principio confunde el accidente con su consecuencia. El accidente no es, ni una lesión, ni una perturbación funcional; la muerte puede ser a consecuencia del accidente. “accidente es un suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas.”

En la ley de 1931, decía que el accidente podía ser sobrevenido durante el trabajo, con motivo del trabajo o como consecuencia del mismo. En la Ley actual suprime el termino “como consecuencia del mismo”, y en su lugar, pone “con motivo del trabajo”, amparando los accidentes que sobrevengan dentro del centro de trabajo, por riesgos previamente aceptados por el trabajador, o por actividades no autorizados ni ordenados por la persona a la cual esta bajo su subordinación. Es decir, la nueva ley, da un sentido más amplio a la protección del trabajador, y condena al patrón por el hecho de no erradicar las posibles fuentes de riesgo de trabajo, aún con el consentimiento del trabajador, pues una de las obligaciones del patrón, es tener un establecimiento seguro e higiénico evitando con esto alguna posibilidad de accidentes.

1. 3. ENFERMEDAD DE TRABAJO

En lo relacionado a la enfermedad, podemos considerar aquel hecho que mengue, disminuya, afecte o inhabilite el estado físico, mental anímico del trabajador, por causas de la labor continua que desarrolla o por el lugar donde presta sus servicios.

La Ley Federal del Trabajo señala otra clase de enfermedades, que no siendo derivadas de la actividad laboral, es necesario su control, principalmente por medidas de higiene; y que vienen a ser las enfermedades contagiosas.

Este señalamiento preventivo va en razón de que enfermedades como la sífilis, sarna, tuberculosis, entre otras, contraídas fuera o sin motivo del trabajo pueden afectar –por contagio- a otros compañeros de trabajo.

Se encuentra la definición jurídica de la enfermedad de trabajo en el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo, y establece:

“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”.

Como se puede observar en la presente norma laboral, la enfermedad puede ser de cualquier tipo, incluso no estar contenida en la tabla de enfermedades de trabajo, sólo requiere la condición que éste haya sido causado por algún elemento del medio de trabajo. En todo caso, si el trabajador tenía antecedentes de una enfermedad antes de entrar a laborar a un establecimiento, pero si en este, maneja o existe en el medio laboral algún agente que acelere y complique la enfermedad del trabajador, puede considerarse como riesgo de trabajo, por ejemplo la muerte del trabajador, claro está que la carga de la prueba la tendrían los beneficiarios del trabajador, la prueba será mediante estudios médico-científicos.

1. 4. MUERTE

Muerte es la cesación de los signos vitales básicos para el funcionamiento del organismo, cesación de la vida a nivel celular a la vida del organismo en su conjunto. En el caso de muerte producido por un riesgo de trabajo, cualesquiera que sea el lugar o el tiempo en que suceda, trae una consecuencia Jurídica, en relación a las llamadas muertes naturales; en el primer caso surge una obligación por parte del patrón o del Instituto Mexicano de Seguro Social, según sea el caso, de indemnizar a los dependientes económicos del trabajador acaecido por suscitarse la muerte cumpliendo con las obligaciones propias de su trabajo.

1. 5. TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO Y DE VALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES

La Ley Reglamentaria del artículo 123, apartado "A" Constitucional, contempla dos tablas: La de Enfermedad de Trabajo y la de Valuación de Incapacidades Permanentes, consignadas en los artículos 513 y 514, respectivamente.

La finalidad de la tabla de enfermedades, es para saber a través de ellas en forma de indicador, cuales son las enfermedades que se derivan del medio laboral; sin embargo; si algún trabajador sufre una enfermedad no inscrita en la mencionada tabla y si el patrón afirma que dicha enfermedad haya sido ajena al medio laboral,

corresponderá a él la carga de la prueba; si éste no logra probar su dicho, tendrá la obligación de indemnizar al trabajador, por lo que esta tabla de enfermedades es enunciativa y no limitativa.

La finalidad de la Tabla de valuaciones de incapacidades permanentes, es el indicador de los porcentajes correspondientes a la indemnización que se debe pagar al trabajador que ha sufrido un accidente, que le ha ocasionado el quedar incapacitado permanente para realizar sus labores habituales.

Sobre tal aspecto, el Presidente de la Republica; como titular del Poder Ejecutivo de la Nación, por la facultad que le confiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, puede iniciar ante el Poder Legislativo; representado este por Diputados y Senadores; la adecuación periódica de las Tablas de Enfermedades de Trabajo y Valuación de Incapacidades Permanentes; correspondiendo a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, realizar investigaciones y estudios necesarios, mismos que entregados al Primer Mandatario de la Nación, servirán para el proceso legislativo que culmine con la adecuación de las tablas señaladas.

Estas son las definiciones que maneja la Ley federal del Trabajo, en cuanto a los riesgos de trabajo, que a nuestro juicio, son adecuados y solo merecen algunas precisiones de manera superficial.

2. SITUACIÓN JURÍDICA ACTUAL

En éste rubro, estudiaremos las disposiciones que establecen las normas Constitucionales y su Ley Reglamentaria sobre los riesgos de trabajo; haciéndolo de la siguiente manera:

2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El capítulo II, comprende de la época Prehispánica al Código Civil de 1870 y el capítulo III, lo constituye un periodo que va de 1904 a 1916; sin embargo, es precisamente a partir de 1872 cuando irrumpe en nuestro país y pasa a ser parte de la historia de la clase obrera, pues los dirigentes obreros, comienzan una lucha para alcanzar mejores condiciones de vida, comenzando por unificar a todas las asociaciones mutualistas, logrando el 16 de Septiembre de 1872, la fundación del Primer Circuito de Obreros Libres de México, que llegó a agrupar a 37 organizaciones con un total de 8 mil afiliados.

El 15 de Agosto de 1877, se constituyó el Gran Comité Central Comunero, y el 25 de Mayo de 1878, la Liga Campesina de Puebla. En el año de 1880, en San Luís Potosí, se fundó la Orden de Empleados Ferrocarrileros, y en el Estado de Puebla, la Unión de Mecánicos Mexicanos.

El 4 de Julio de 1878, se fundó en la ciudad de Puebla el Partido Socialista Mexicano.

En los albores del siglo XX, el movimiento obrero comienza adquirir cierta importancia, principalmente como consecuencia de la penetración económica extranjera y la apertura de nuevas fuentes de trabajo en la minería, el petróleo, los ferrocarriles y la electricidad.

La vida de los obreros seguía siendo tan miserable o mas que la de los campesinos pobres, pues van de un lugar a otro dentro del país en busca de trabajo o de mejores condiciones de vida y se topan con bajos salarios, jornadas agobiadoras, aparatos de represión del propio gobierno y las “guardias blancas” de las empresas extranjeras, las penas de reclusión y los trabajos forzados en Valle Nacional de Oaxaca y en las plantaciones henequeras de Yucatán, que en nada era prospero para ellos y sus familias.

Ante esta situación en junio de 1906, los mineros de Cananea declararan la huelga mas importante, en diciembre del mismo año estallan otras huelgas en Coahuila y Veracruz.

La ola de huelgas la encontramos en las fábricas textiles de Puebla, Orizaba, Río Blanco y más adelante abarca los Estados de Chihuahua, Durango y Morelos.

Las huelgas obreras, las rebeliones indígenas y las sublevaciones campesinas, aceleraron el movimiento social de 1910, dentro del cual el Ejercito Federal fue derrotado, lo que dio lugar a los Tratados de Paz de Ciudad Juárez y la salida del país de Porfirio Díaz hacia Europa.

Francisco I. Madero, asume el poder, y a la par de sus ideales democráticos, se despertó la inquietud asocianista obrera, organizándose, la Casa del Obrero Mundial, Uniones, Sindicatos, Confederaciones de Trabajadores y con el objeto de intervenir en las relaciones obrero-patronales, se crea por decreto del 11 de diciembre de 1911 la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaria de Fomento, con el objeto de intervenir en las relaciones obrero patronales.

Surge dentro del movimiento armado, Venustiano Carranza, como Primer Jefe de la Revolución Constitucionalista y encargado del poder Ejecutivo de la Nación, quién al expedir el decreto de “ Adiciones y reformas al Plan de Guadalupe”, se obliga a dictar leyes que vengan a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores,

anunciando además, que al triunfo de la Revolución, se convocaría a elecciones de Diputados y Senadores para que integren el Congreso encargado de redactar las reformas Constitucionales pertinentes.

En el artículo segundo del mencionado decreto, dice entre otras cosas que se expedirán Leyes para mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, del minero, y en general de las clases proletarias. Convocado a elecciones, el Congreso Constituyente de los Estados Unidos Mexicanos abrió su periodo único de sesiones en la ciudad de Querétaro, el día 1º de diciembre de 1916.

En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán, presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5 de la Constitución, a favor de normas concretas a favor de los trabajadores; se incluye el principio de la jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños, consignó el descanso hebdomadario.

Fernando de Lizardi criticó esta posición, al decir que estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que discutieran la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. Posteriormente abordó la tribuna el diputado Obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Su discurso es prueba de que la idea del derecho de trabajo brotó de la vida mexicana y de la necesidad sincera del obrero; manifestando entre otras cosas que “el artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre la que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fabricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, entre otros.”

En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123 Constitucional. La Constitución debería señalar los fundamentos para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo, Victoria pensaba que el derecho del trabajo

necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a la necesidad de los trabajadores.

Heriberto Jara principio el debate:

“Los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de 8 horas. Pero, ¿Qué es lo que ha producido esa tendencia? Nuestra Constitución, tan libérrima, tan buena, resultó, como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo.”No tenía sentido una Constitución, si en ella no se consagraban los derechos fundamentales de sus habitantes y la protección de los mismos.

Froylan C. Manjarres propuso que se dedicara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de trabajo. Propuso que se separara el derecho de los trabajadores del artículo quinto y se creara un título especial. Del mismo modo, Alfonso Cravioto, hizo la mención siguiente, en su participación: “Insinuó la conveniencia de que la comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyo en el artículo quinto, al fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el mas hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros.”

El 28 de diciembre de 1916, en el Congreso Constituyente de Querétaro. El diputado José N. Macias, junto con los planteamientos previstos antes por Jara, Victoria y Manjarres, contribuyó a dar fuerza a la introducción de la idea social en la constitución, en ese entonces dijo: “está el proyecto a disposición de ustedes. Yo creo –agregó- que los que quieran ayudar al señor Rouaix (Don Pastor) para que formule las bases generales de la legislación del trabajo, para que se haga un artículo que se coloque, no se donde de la constitución, pero que no este en el

artículo de las garantías individuales, para obligar a los estados a que legislen sobre el particular, porque de lo contrario, si se mutila el pensamiento, van a destrozarlo y la clase obrera no quedara debidamente protegida.”⁴

Crecía la necesidad de elevar a rango de la Constitución, los derechos de los trabajadores, para que sea la Federación quien marque las directrices de la regulación de los derechos de éstos.

Carranza decidió adelantarse a los oradores (Héctor Victoria, Heriberto Jara, Froylan C, Manjarres y Alfonso Cravioto), y comisionó al diputado José Natividad Macias para que apoyase la adopción de un título especial sobre la regulación del trabajo. Posteriormente Macias y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en el Gabinete Constitucional, comisionados para redactar el proyecto del Nuevo Título sobre el trabajo, invitaron al licenciado Lugo y al diputado De los Ríos, quienes hicieron el proyecto; se turnó al Congreso, y con algunas modificaciones y adiciones, y una breve discusión entre las dos corrientes “por un lado los radicales; quienes simpatizan con Obregón. Francisco Mújica, Heriberto Jara, Hilario Medina, Enrique Colunga, Luís G, Monzón, Enrique Recio, Aguirre Berlanga y Esteban Baca Calderón. Por el otro lado, la corriente Renovadora simpatizantes de Carranza: José Natividad Macias, Luís Manuel Rojas, Félix Palalícini y Alfonso Cravioto;”⁵ con las adecuaciones realizadas, finalmente, el artículo 123 Constitucional fue aprobado el 23 de Enero de 1917.

Ideas que quedaron plasmados en la Constitución de 1917, por lo que se le cataloga como la primera Constitución social de la historia; determinándose la protección a los trabajadores y también con la finalidad del nuevo derecho social del trabajo, la reivindicación de los derechos del proletariado.

⁴ Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Publicado bajo la dirección de Fernando Romero García. Tomo I. México 1922. p. 726.

⁵ VALENCIA Carmona, Salvador, Félix-Zamudio Héctor. Derecho Constitucional Mexicano y Comparado. Editorial Porrúa. México 1999. p. 91.

El derecho social del trabajo en México, no sólo es proteccionista, si no reivindicatorio de la clase obrera. Así nació en la Constitución de 1917 y en el mundo jurídico, el nuevo derecho social en normas fundamentales de la más alta jerarquía, por encima del derecho público y privado, y pone en manos del proletariado, el porvenir de nuestra patria.

Fue la primera y única en cinco continentes, que recogió los anhelos de la clase obrera y que proclamó la intervención del estado en la vida económica, para la protección y reivindicación de los económicamente débiles. En la lucha porque la norma favorezca y procure un mejor nivel de vida, económicamente hablando, del obrero y del campesino, a la dignidad, que los reivindiquen en su legítimos derechos al producto íntegro de su trabajo; con éste ideario se crearon los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917; preceptos que integran el derecho agrario y el derecho del trabajo.

La promulgación de las leyes sobre accidentes de trabajo, abarcan en su expedición un lapso de doce años, desde la primera en 1904 hasta la última en 1916.

Unas se promulgaron antes de prenderse la mecha Revolucionaria, otras dentro de la misma revolución, y junto a lo escrito en ellas con lo expresado por los lideres obreros organizados y de los debates en el Congreso Constituyente “ por aquellos hombres que pasados cinco minutos después de las dos de la tarde del 31 de enero de 1917, empezaron a firmar la Constitución y que horas después de llevarse acabo la sesión Solemne de clausura, Luís Manuel Rojas y después los Constituyentes, protestaron guardar y hacer guardar la Constitución , a ofrendar la vida misma si fuere necesario en defensa de la Carta Magna, como lo asintiera Mújica.”

Integraron en las fracciones XIV y XV del glorioso artículo 123, el fundamento jurídico Constitucional, en lo correspondiente a riesgos, accidentes y enfermedades que se deriven de la actividad laboral, incluyendo en dichas fracciones no solamente las

prestaciones a que tiene derecho el trabajador accidentado, si no el ordenamiento de prevención de riesgos.

2.2. ARTÍCULO 123 APARTADO “A” CONSTITUCIONAL

El artículo 123 apartado “A” Constitucional vigente, nos da a conocer la situación jurídica de los riesgos de trabajo en la actualidad y en sus fracciones inherentes al caso que nos ocupa nos dice:

“ARTÍCULO 123.- Toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

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

“V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exigen un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de medio hora para cada uno, para alimentar a sus hijos.

“XII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La

Ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

“XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecutan; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

“XV.- El patrón esta obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimientos, 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 este, resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

Para mayor abundamiento y mejor proveer en tales aspectos, se modificó la fracción XXXI del mencionado artículo 123, dando pauta a la Federalización de la seguridad e higiene, como queda expresado en lo que enseguida se señala:

“Fracción XXXI.- La aplicación de las Leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estado, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades Federales en los asuntos relativos a:

“...respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades Federales contarán con el auxilio de las

Estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente.”

Existen dos teorías integradoras del derecho social: “una, la difundida y aceptada unánimemente, sostiene el carácter proteccionista, tutelar del débil, igualitario y nivelador del derecho social, y como parte de éste, se encuentran el derecho obrero y el derecho económico.”⁶ Tiene su fuente en la Constitución mexicana, promulgada en Querétaro, el 5 de febrero de 1917 así como en la Alemana de Weimer del 31 de Julio de 1919.

La segunda teoría “tiene su fundamento exclusivamente en la Constitución Mexicana,”⁷ proclama no solo el fin proteccionista y tutelar del derecho social, si no reivindicatorio de los económicamente débiles y del proletariado; por lo que el derecho del trabajo como parte del social es norma proteccionista y reivindicatoria para socializar los bienes de la producción y suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre. Por esto es derecho social. Es la que sustentamos sólo nosotros.

Ambas teorías se complementan e integran la Teoría General del Derecho Social en el artículo 123 Constitucional.

Nuestras normas Constitucionales del trabajo, sustantivas y procesales, no son simplemente proteccionistas y equilibradoras o niveladoras en función de la socialización del derecho, si no reivindicatorias de la clase obrera. Tiene como finalidad imponer la justicia social reivindicando los derechos del proletariado a efecto de que recupere con los bienes de la producción lo que justamente le corresponde por la explotación secular del trabajo humano. Por esto, nuestra teoría integral esta por encima del pensamiento de los juristas extranjeros y de los que los

⁶ RAOBRUCH, Gustavo. Introducción a la Ciencia del Derecho. España 1930. p. 150.

⁷ TRUEBA Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. México. 1941. p. 32.

siguen, pues no toman en cuenta la finalidad reivindicatoria de nuestras disciplinas sociales del Trabajo y Agrarias.

El artículo 123 apartado "A" Constitucional, del derecho mexicano del trabajo y de la previsión social, se introdujo en el "Tratado de Paz de Versalles de 1919, desde entonces se universalizó, por que en el Tratado se recogieron muchos de sus principios y por primera vez se escribió después de la primera gran guerra de 1914-1918 la idea de justicia social. Ni el derecho Europeo tuvo este alcance.

Finalmente se concretaron todas las necesidades jurídicas de los trabajadores en cuanto a su desventaja frente a los patrones, y fue de una manera acertada; el 18 de Agosto de 1931, finalmente fue promulgada la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La urgente necesidad de crear éste ordenamiento se justifica en las siguientes fracciones de la exposición de motivos:

"1. Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República, se ha venido haciendo cada vez mas inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Ciertamente es que las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la suprema Corte de Justicia de la Nación, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero estas reglas, un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley. Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de la ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por

las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho.

56. La reglamentación legal del trabajo garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras. Sobre este mínimo, la voluntad de los interesados puede crear otros derechos, o ampliar los reconocidos en la ley. Demás esta decir, por lo tanto, que mientras la promulgación de la Ley del Trabajo automáticamente derogara todas las disposiciones de los contratos de trabajo que sean menos favorables para los trabajadores, que las consignadas en la propia ley, en cambio dejará en pie todas aquellas estipulaciones que sean de carácter mas favorable.

57. No se pretende haber resuelto con las normas propuestas por el presente proyecto todos los problemas que pueden surgir con motivo del trabajo, ni tampoco haber satisfecho todas las aspiraciones ni contenido todos los intereses. En toda obra social, a lo más que se puede aspirar, es a dar la solución que presente el menor número de inconvenientes. Por lo demás, se debe tener presente que las leyes, después de promulgadas, son susceptibles de mejorarse. El tiempo se encargara de poner de manifiesto aquellos puntos en que no se logró el acierto, y también hallará el camino para realizar afanes a los que en el presente no se les puede dar satisfacción.”⁸

Además conviene explicar en breve síntesis los antecedentes de la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, y así tenemos que en 1919, se discutió en la Cámara de Diputados un primer proyecto de la Ley Federal del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales. La base de la presentación de dicho proyecto fue formulado por el estado de Veracruz; que no se le dio la debida importancia, sin embargo, fue

⁸ Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, Proyecto de ley Federal del Trabajo. Edición Oficial. México 1931. p IX a XII y XXXVII al XXXIX.

hasta el año de 1925, cuando se presenta en la Cámara Baja un nuevo proyecto, mismo que después de haber sido discutido y aprobado por los diputados, es remitido a la Cámara de Senadores, donde los legisladores después de haberle hecho algunas modificaciones, no llegaron a votarlo.

En 1929 se reformó la Constitución en su artículo 73 fracción X, así como la parte introductiva del artículo 123 apartado "A" Constitucional, especificando que sólo el Congreso Federal podía expedir leyes en materia de trabajo; derogando con ello la facultad de las Legislaciones Locales; para la aplicación de las Leyes, esto podía hacerlo tanto las autoridades Locales y las Federales.

En ese mismo año (1929), con el nombre de "Proyecto Portes Gil", se formuló un nuevo proyecto de Código Federal del Trabajo, pero no se contempló lo referente a riesgos profesionales, que más tarde se integró en el proyecto de 1931.

Estando el Licenciado Emilio Portes Gil, como Presidente Interino por la muerte del Presidente electo; después del mandato de Calles; antes de esa fecha tenía previsto reformar los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, para poder concretarse la Federalización de la Ley Reglamentaria del Trabajo. "La Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México, el 15 de Noviembre de 1928 y se le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento posteriormente publicado por la Confederación de Trabajadores Mexicanos con las observaciones hechas por los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931."⁹

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el licenciado Eduardo Suárez, y ya no le se dio el nombre de Código, si no de Ley; y finalmente el día 18 de Agosto de 1931, fue promulgado por el Presidente de la República, publicado en el Diario Oficial

⁹ De la Cueva, Mario. Op. Cit. P. 54.

de la Federación, el día 28 del mismo mes y año, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

Desde el día en que se promulgó la Ley Federal del Trabajo, comenzaron a evolucionar satisfactoriamente las asociaciones profesionales obreras logrando aumentar los derechos y las medidas de protección a los trabajadores, dando lugar a la promulgación de diversos Reglamentos tales como el de medidas preventivas de accidente de trabajo, el de policías de minas y el de seguridad en los trabajos de las minas, el de inspección de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, el de higiene del trabajo, concluyendo con el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, promulgado en el año de 1978.

Del estudio y análisis hecho a la Ley Federal del Trabajo en vigor, se encuentra dentro de su articulado, una serie de normas referidas a la seguridad y a la higiene, mismas que pueden dividirse en cuatro grandes grupos, en relación desde luego a los riesgos, accidentes y enfermedades y que sinópticamente podemos ejemplificar en la forma siguiente:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

**RIESGOS, ACCIDENTES
Y ENFERMEDADES.**

QUE SON.

QUE CONSECUELTAN.

COMO SE PREVIENEN

CUAL ES LA PARTICIPACION OFICIAL.

En los capítulos siguientes desglosaremos cada uno de estos aspectos, desde un punto de vista totalmente jurídico laboral.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES NORMATIVAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO Y LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS DERIVADAS DE SU REALIZACIÓN

1. DISPOSICIONES NORMATIVAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO

Se refiere a las normas jurídicas de nuestra Constitución Política y su Ley Reglamentaria, encaminadas a la prevención de los riesgos de trabajo.

1.1 MANDAMIENTO CONSTITUCIONAL

La primera y más importante medida por el valor jurídico que le es inherente, la encontramos en la fracción XV del artículo 123, apartado "A" Constitucional, por medio del cual se obliga a los patrones a observar en sus respectivos centros laborales, los preceptos legales sobre higiene y seguridad así como adoptar las medidas adecuadas en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo e igualmente organizar el centro laboral al grado de dar la mayor garantía para preservar la salud y la vida de los trabajadores.

Para tener una mejor comprensión de lo antes mencionado reproduciremos el artículo 123, apartado "A" Constitucional, de la siguiente manera:

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

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

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

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

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 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 la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

“En el artículo 123 apartado “A” Constitucional, establece las condiciones mínimas de que debe salvaguardar la Ley de la materia en todo relación de trabajo, pero en la fracción XV, consigna el deber de todo dueño de un trabajo, la preocupación de velar por la salud, la integridad de su trabajador y algo muy trascendental la propia supervivencia del hombre, al proteger la concepción y su buen desarrollo.”¹ Desde aquí, se establece el lineamiento que debe seguir toda Ley secundaria en la materia, además de establecer la creación de los organismos sancionadores en caso de su incumplimiento, lo que en las Leyes Preconstitucionales, no había como tal.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en los asuntos relativos a:

a). Ramas industriales y servicios.

1.

¹ LOPEZ Aparicio, Alfonso. Revista Mexicana del Trabajo. “Cincuenta años de Nuestra legislación del Trabajo”. Noviembre-Diciembre. México 1960. p. 33.

2.....

b). Empresas:

1.

2.

3.

...También será competencia exclusiva de las autoridades Federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos a más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de Capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente.

1.2. NORMAS QUE REGULAN LA RELACIÓN DE TRABAJO

Por lo que respecta al trabajador, éste está obligado a obedecer los reglamentos y demás normas de seguridad e higiene laboral, pues el quebrantamiento a tales disposiciones trae consigo la rescisión del contrato de trabajo cuando la falta es inexcusable del trabajador; en la inteligencia de que junto a las disposiciones reglamentarias existen los equipos de seguridad necesarios y adecuados para el desarrollo del trabajo. Ahora bien, en contraposición vemos que cuando exista un peligro grave para la seguridad y salud del trabajador o de su familia o en el establecimiento, será causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

Mediante éstas medidas se esta previniendo un acontecimiento que puede desembocar en un accidente laboral; por lo que, si la condición para desarrollar el

trabajo es insegura por falta inexcusable de cualquiera de las partes, la rescisión contractual recaerá encima de quien tenga la culpa.

Podemos apuntar a éste caso específico que es más conveniente una cesación temporal de las labores, en tanto desaparece el peligro grave para la seguridad y la salud del trabajador, reanudando labores una vez desaparecida la mencionada condición.

En razón de esto, reproduciremos una serie de artículos de la Ley Federal del Trabajo, donde se encuentran consignadas las obligaciones del trabajador y del patrón, para prevenir la hipótesis de un riesgo de trabajo, artículos que son del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo, y otros del apartado general, que de alguna forma tienen injerencia en la prevención de los riesgos de trabajo:

1.2.1. DISPOSICIONES QUE DEBEN OBSERVAR LOS PATRONES

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumpla las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

Aquí se hace mención de lo que no debe hacer el patrón para no comprometer al trabajador, además, en este caso, puede el trabajador, optar por dar como culminado la relación de trabajo, para resguardarse del peligro a su persona debido de los actos del empleador que puedan traer consigo riesgos de trabajo.

Así como también el patrón debe observar las siguientes disposiciones:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego que dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar su propia herramienta. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que presten los servicios, sin que sea lícito retenerlos el patrón a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajos análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

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

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas

necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en qué deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensable que señalen los instructivos que expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

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

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darle los informes que a ese efecto sea indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigirles a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por ésta Ley.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

En realidad en la capacitación va implícito el adiestramiento pues conlleva la enseñanza de los conocimientos técnicos, así como la habilidad o destreza requeridos para la idoneidad y superación del operario.

Su naturaleza jurídica deriva del nuevo concepto de la empresa como función social que le impone deberes sociales para sus trabajadores, que implican nuevas dimensiones o aspectos de la retribución del trabajo.

Parte del principio de que, si el trabajador entrega a la empresa su energía humana, que es su fuerza de trabajo, en reciprocidad tiene que encontrar en la empresa la respuesta a sus necesidades humanas para elevar su formación profesional.

Se ha confundido con el contrato de aprendizaje que estableció la Ley de 1931, su diferencia radica, que en la de la enseñanza era parte del salario. La ley establece que la capacitación se hace para “elevar su nivel de vida y productividad al trabajador. Aunque en realidad deben invertirse los términos: elevar su productividad para obtener un mejor nivel de vida; por lo tanto, es un interés mutuo.

Además la capacitación tiene implícito un objetivo que cumplir en beneficio de los trabajadores y para el patrón, consignada en el artículo 153-F; de la siguiente manera:

Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Artículo 283.- Los patronos tienen las obligaciones siguientes:

- I. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días.

El artículo anterior es aplicable para los trabajadores del campo, cuando por su trabajo sufran alguna enfermedad que no este relacionado con una causa directa del trabajo, si no de la región en que se preste el trabajo.

Artículo 300.- Son obligaciones especiales de los patrones:

- I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos;
- II. Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana....

Debiendo estar presente los inspectores de trabajo al momento de la práctica de los reconocimientos médicos, para cerciorarse de la buena calidad del servicio y no violentar los derechos de los trabajadores.

Artículo 301.- Queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Los anteriores artículos también son aplicables para el ramo de trabajadores del deporte, es decir de los deportistas profesionales.

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

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

- III. Cuando tenga a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;
- IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refiere las dos fracciones anteriores;

Si de la visita de un inspector de trabajo, se llegara a la conclusión de que un establecimiento no cumple con las normas de seguridad e higiene, no es un establecimiento adecuado; el inspector dará aviso a sus superiores y a la Comisión Investigadora del Congreso de la Unión; para la aplicación de las medidas necesarias.

Artículo 512-D.- Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expida las autoridades competentes.

Los artículos antes mencionados son los que debe observar el patrón, para contribuir a que los riesgos de trabajo no se den y se tenga a salvo la salud y el bienestar del trabajador; así también, al evitar los riesgos de trabajo, no se vera afectado la productividad del establecimiento del empleador. Resultando beneficio para ambas partes.

1.2.2. DISPOSICIONES QUE DEBEN OBSERVAR LOS TRABAJADORES

En el rubro anterior, se trató de las obligaciones del patrón; ahora veremos las que debe cumplir los trabajadores para contribuir en la prevención de los riesgos de trabajo.

A continuación mencionaremos los artículos que establecen las obligaciones que debe observar el trabajador:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

IV. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

Lo que se consignó en las fracciones anteriores, son causas de rescisión de la relación de trabajo sin culpa para el patrón, también es una medida para evitar que el trabajador tenga una inadecuada conducta, y con ello provoque algún tipo de accidente. Además, esto ayuda a contribuir a la buena convivencia en el medio laboral.

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V.
- VI.
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII.
- IX.
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tenga conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho al conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de ésta disposición las punzantes y punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados;

Artículo 153-H.- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos.

Artículo 153-U.- Cuando implantando un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

Aquí solo se mencionaron artículos y sus respectivas fracciones que tienen injerencia para evitar algún tipo de riesgo de trabajo, por parte del trabajador y la anterior por los patrones; con el fin de mantener una reciprocidad de obligaciones.

1.2.3. OBLIGACIONES A OBSERVAR POR AMBAS PARTES

Son disposiciones que deben ser observadas y cumplidas tanto por el trabajador como por el patrón, normas que ayudan a prevenir riesgos de trabajo y además de permitir una adecuada relación de trabajo.

Artículos que mencionaremos de la siguiente manera:

Artículo 422.- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempos destinados para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;

II. Lugar y momento en que deban comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV. Días y lugares de pago;

V. Normas para el uso de asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V,

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX: Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

En tal virtud, el reglamento interior de trabajo que originalmente consistía en una facultad unilateral de la empresa para dictar las reglas de ejecución del trabajo, actualmente se formula por acuerdo entre los trabajadores y el patrón, ambas partes están obligadas a observar sus disposiciones, que deben adecuarse a los contenidos del contrato colectivo.

Artículo 153-I.- En cada empresa, se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Lo que se menciona en los artículos antes citados, son las obligaciones que deben cumplir ambas partes, tanto trabajador como patrón, la idea es que ambos tengan la obligación de cuidar que la relación de trabajo se de en las mejores condiciones posibles, para evitar cualquier incidente, que traiga como consecuencia un peligro para la salud de los trabajadores y de la producción de la empresa o establecimiento. Por ello, es necesaria la contribución de las dos partes, si uno no cumple con su obligación; el otro tiene derecho a exigirle a la parte que incumple con la observación de las normas a que están obligados a cumplir.

1.3. ATENCIÓN MÉDICA EN EL CENTRO DE TRABAJO

De la misma forma como se organiza la función piramidal en los puestos de mando de una empresa, en razón de llevar una perfecta organización que atienda todos los problemas administrativos de la misma. Es de vital importancia que cuando se tenga en servicio mas de 100 trabajadores, se instale una enfermería bajo la dirección de un médico cirujano; y en aquella empresa o establecimiento que tenga un número menor de trabajadores promover servicios preventivos de medicina del trabajo, a efecto de que en todos los centros laborales, la supervisión del médico vaya dirigida a: a) Determinar las condiciones de salud de los trabajadores; b) Investigar las condiciones ambientales; c) Analizar los mecanismos de acción de los agentes agresores; d) Proponer medidas de seguridad e higiene; e) Detectar las manifestaciones iniciales de las enfermedades laborales y; f) Administrar los medicamentos y materiales de curación necesarios para los primeros auxilios y adiestrar al personal que los preste.

Es obligación de los patrones tener en su centro de trabajo las condiciones mínimas de una atención médica-quirúrgica para los trabajadores, como parte de la medida de prevención y atención de los riesgos de trabajo; así lo establecen los siguientes artículos:

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

- I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;
- II. Cuando tenga a su servicio mas de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la

dirección de un médico cirujano. Si a juicio de este no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población y hospital en donde pueda atenderse a su curación;

- III. Cuando tenga a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;
- IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refiere las dos fracciones anteriores;
- V. ...
- VI. ...

Artículo 506.- Los médicos de las empresas están obligados:

- I. Al realizarse el riesgo, a certificar si el trabajador queda capacitado para realizar su trabajo;
- II. Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador esta capacitado para reanudar su trabajo;
- III. A emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y
- IV. En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.

Para el caso de que resultare un riesgo de trabajo, y se llegare a hacer un convenio, debe hacerse en principio conforme se establece en la Ley; deben ser fijados mediante un dictamen médico, además previene que los facultativos de los patronos están obligados a calificar la incapacidad que resulte; pues no debe hacerse la indemnización de manera arbitraria.

De ahí la importancia de los médicos de las empresas.

Son las condiciones que debe ofrecer el patrón a sus trabajadores, para su seguridad y en todo caso, hacer frente a un riesgo de trabajo; dar atención rápida y oportuna al trabajador y preservar su vida hasta que se de atención especializada en los hospitales en el caso que se requiera.

1.4. MEDICAMENTOS PROFILÁCTICOS

En lo que respecta a la prevención de enfermedades derivadas del trabajo; es necesario que cuando por razones del servicio, los trabajadores se vean obligados a laborar en medios hostiles donde se producen las llamadas enfermedades tropicales, los trabajadores deberán recibir por parte del patrón, medicamentos preventivos que procuren la salud e higiene en el centro de trabajo.

Igualmente en los lugares en donde determinadas enfermedades aparecen habitualmente en ciertas épocas; o bien, cuando no siendo enfermedades tropicales ni endémicas, sean epidémicas; es decir, enfermedades que por alguna temporada acontecen simultáneamente a un gran número de trabajadores, estos también recibirán los medicamentos preventivos necesarios.

Estas disposiciones se encuentran consagradas en el artículo 132, en su fracción XIX:

Artículo 132.- son obligaciones de los patronos:

- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

Son medicamentos que están encaminados a prevenir una enfermedad no relacionada al trabajo, pero el patrón está obligado a prestarle al trabajador, para evitar que en algún momento puede traducirse en un riesgo de trabajo, por el hecho de subordinación del trabajador con el patrón, en el lugar que se encuentre prestando su trabajo el obrero, existiendo enfermedades propias de la región.

1.5. MEDICAMENTOS Y MATERIAL DE CURACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DEL CAMPO

En éste rubro, de manera especial está lo relacionado a lo protección prevencionista que sobre higiene y seguridad deben tener los trabajadores que ejecutan labores propias y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, en forma subordinada; es decir, al servicio de un patrón.

El patrón es dueño del predio o terreno en que se realizan las labores y es su obligación directamente o participe con la persona a quien le haya dado en arrendamiento o por contrato de aparcería el terreno, para aplicar la seguridad y la higiene, previniendo los riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo, proporcionando atención médica, primeros auxilios y en forma general todas las obligaciones especiales que señala la Ley Federal del Trabajo, además de los dictados que sobre el caso existan en las Leyes Agrarias.

La razón anterior se encuentra establecida en el artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones IV; V y VI:

Artículo 283.- Los patronos tienen las obligaciones siguientes:

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

V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;

VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días.

Los preceptos antes mencionados, obligan a los patrones a cumplir con su obligación social de asistir a su trabajador, cuando éste cae en alguna de las hipótesis de la Ley, aún cuando no sean por riesgos de trabajo.

1.6. ESFUERZO EXCESIVO

Otro caso especial de prevención, es la prohibición de exigir a deportistas profesionales desde luego, un esfuerzo excesivo que pongan en peligro su salud o su vida, sin embargo, si se compara el trabajo que desarrolla un minero, un operador de grúa, un conductor de autobús, entre otros, con el trabajo de un beisbolista o futbolista, se puede en un momento dado aplicar por analogía esta recomendación a cualquier otro trabajador.

En este caso menciona el artículo 301 de la Ley de la Materia:

Artículo 301.- Queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Los anteriores artículos son aplicables para el ramo de trabajadores del deporte, es decir de los deportistas profesionales.

Como lo hacen ver de manera acertada los Licenciados Miguel Cantón Moller y Adolfo Vázquez Romero, que los deportistas profesionales deben estar inscritos en el Seguro Social y “por supuesto que esta inscripción les permitirá la atención médica en el caso de un accidente en el desarrollo de su actividad, les proporcionara el mismo tipo de atenciones en el caso de enfermedades no profesionales, y la entrega de medicamentos que se requieren para su tratamiento y hasta, si ello llega a ser necesario, los aparatos ortopédicos que requieran su rehabilitación adecuada.”²

1.7. ÚTILES DE TRABAJO

En relación a los útiles, instrumentos y materiales necesarios para el trabajo; salvo que el trabajador no se haya comprometido a usar herramientas de su propiedad, el patrón tiene que proporcionarle y a efecto de prevenir los riesgos por el uso de la misma, pues en un porcentaje muy elevado, el factor que los produce son precisamente dichos instrumentos y materiales que recibe el trabajador, sea porque son de mala calidad o porque su constante uso los hace desgastarse, produciendo un peligro tanto para el propio trabajador, como para el desarrollo del trabajo.

Como medida de seguridad, es recomendable para los trabajadores, guardar bien los instrumentos de trabajo y cuando estos sufran desgaste, reportarlo inmediatamente a efecto de que los mismos sean sustituidos por otros, que deben ser de buena calidad y en perfecto estado.

Lo anterior está previsto en el artículo 132, en su fracción III, de la Ley de Trabajo:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darles de buena

² CANTON Moller; Miguel y Adolfo Vázquez Romero. Derecho del Deporte. Editorial Esfinge, S. A. México 1998. p. 79.

calidad, en buen estado y reponerlos tan luego dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar su propia herramienta. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufra los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

1.8. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

La normatividad para la prevención de riesgos, accidentes y enfermedades que se deriven de la actividad laboral, se encuentra primeramente en el mandamiento Constitucional; después lo encontraremos en la Ley Reglamentaria del artículo 123, apartado "A" Constitucional, así mismo de dicha Ley, parten una serie de mandamientos como son todos los que se están analizando.

Del cumplimiento de dicha normas, surge entre otros, el Reglamento Interior de Trabajo previsto en el artículo 422 de la Ley de la Materia, y el artículo 423 de la misma Ley, establecen lo que debe contener como mínimo un reglamento de trabajo; así como las disposiciones de seguridad que deben ir implícitos en él para prevenir los riesgos de trabajo:

Artículo 422.- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempos destinados para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;

II. Lugar y momento en que deban comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV. Días y lugares de pago;

V. Normas para el uso de asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V,

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX: Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

1.9. COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Como se ha podido ver, la seguridad e higiene dentro de la norma jurídica laboral, contiene en elevado número de actividades de necesaria observancia, en la cual, si no hay una vigilancia estricta del cumplimiento de la prevención de los riesgos trabajo, estos seguirán existiendo inclusive dentro de una mayor índice de frecuencia y gravedad.

Dado a los aproximadamente 802,107 centros laborales que hay en el país, la vigilancia oficial se perdería en razón de dicho número de empresas o establecimientos, asunto que viene a dar trascendental importancia la formación de organismos que actuando en forma colegiada, coadyuven en un porcentaje elevado a cumplir con el objetivo primordial de abatir, disminuir, controlar o desaparecer los riesgos de trabajo. Estos organismos son las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo, consagrada en el artículo 509 de la Ley de la Materia:

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

Para tal efecto, en todos los centros laborales deben integrarse dichas comisiones, atendiendo el número de trabajadores, la peligrosidad de las labores, ubicación de los centros de trabajo, las divisiones o unidades de que se componga la empresa y el número de turnos de trabajo, para determinar cuántos de estos organismos deben formarse.

Las funciones de estos órganos deben desarrollarse gratuitamente, dentro de las horas de trabajo, ya que bajo este contexto es más objetiva su función y desde luego más efectiva, según establece el artículo 510 de la Ley del Trabajo:

Artículo 510.- Las Comisiones a que se refiere el artículo anterior, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.

Una vez integradas y constituidas, procede el registro de ellas ante la autoridad laboral competente y de acuerdo con las funciones propias asignadas, les corresponde investigar las causas de los accidentes y enfermedades, así como proponer las medidas de seguridad para prevenirlos y desde luego, vigilar que dichas medidas propuestas se cumplan, informando constantemente de sus labores tanto al patrón y trabajadores, como a las autoridades laborales.

Estos organismos por su carácter mixto, deben estar integrados por representantes de obreros y de patrones, considerando que los que van a representar al patrón, serán aquellos que ejerzan funciones de dirección, administración, inspección, fiscalización o vigilancia, siendo su nombramiento directo por parte del patrón; y en lo que corresponde a la representación obrera, serán aquellos que realicen labores distintas a las mencionadas, siendo nombrados por su respectivo sindicato y cuando este no exista, será por el acuerdo de la mayoría de los trabajadores.

Dentro de las variadas actividades que deben desarrollar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el trabajo, pueden sintetizarse las siguientes:

a). Realizar mediante un programa, recorridos por todas las áreas de trabajo en forma general; recorridos en determinadas áreas, en razón del índice de frecuencia y gravedad de los riesgos, accidentes y enfermedades; y los que hagan a petición de cualquier persona que forme parte de la empresa o establecimiento.

b). Proponer medidas para prevenir los riesgos, accidentes y enfermedades.

c). Dar instrucciones a los trabajadores sobre medidas preventivas de seguridad e higiene.

d). Poner en practica todas las iniciativas de prevención y promoción de la salud de los trabajadores.

e). Vigilar que se cumplan las disposiciones legales referidas a la materia, los reglamentos y sus propias proposiciones; y

f). Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo.

Con esto culmina las actividades de las Comisiones Mixtas a nivel de asesoramiento, sugerencia y de recomendación, sin embargo, cuando el funcionamiento de dichas comisiones queda inscrito dentro de la cláusula contractual, el valor de las sugerencias pueden convertirse en un valor decisivo que deberán cumplirse en forma y tiempo que ellas mismas determinen; bajo sanción de las autoridades correspondientes si no se cumplen las observaciones.

1.10. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL Y COMISIÓN CONSULTIVA ESTATAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Dada la importancia urgente que tiene el país de elevar la productividad con mejor calidad, de elevar los niveles de bienestar de los trabajadores y de sus familias, se creo en el año de 1978, la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en las Entidades Federativas.

El objetivo primordial de la Comisión Consultiva Nacional y de las Comisiones Consultivas Estatales, es la de estudiar y promover la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, por medio de emisión de opiniones, práctica de estudios, proposiciones para reformas y adiciones de

reglamentos generales de seguridad e higiene en el trabajo y contribución para la difusión de medidas preventivas.

Dentro de la integración de ambas Comisiones, la Nacional y la Estatal, participan los sectores oficial, capital y trabajo.

El sector oficial esta representado por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, Secretaria de Salud y el Instituto Mexicano del Seguro Social, tanto el sector capital como el de trabajo, están representados por sus respectivas asociaciones profesionales, es decir, cámaras y sindicatos.

La Comisión Consultiva Nacional, la preside, el titular de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social; las Comisiones Consultivas Estatales están presididas por los Gobernadores y en lo que respecta al Distrito Federal, la preside el jefe de gobierno.

La Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, se encuentra fundamentada en el artículo 512-A, de la Ley Federal del Trabajo vigente:

Artículo 512-A.- Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizara la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, de salud y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaria del trabajo y Previsión Social, quién tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.

Por su parte la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como organismo auxiliar de la primera, de orden exclusivamente estatal, se encuentra establecida en el artículo 512-B, de la multicitada Ley:

Artículo 512-B.- En cada Entidad Federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuya finalidad será la de estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo comprendidos en su jurisdicción.

Dichas Comisiones Estatales serán presididas por los gobernadores de las Entidades Federativas y en su integración participaran también representantes de las Secretarías de Trabajo y Previsión Social, Salud y del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como las que designe la organizaciones de trabajadores y patronos a las que convoquen, conjuntamente la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad correspondiente.

El Representante de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social ante la Comisión Consultiva Estatal respectiva, fungirá como Secretario de la misma.

La organización de las Comisiones Mixtas antes mencionados, se formara de acuerdo al reglamento que establece la Ley Federal del trabajo; así como se establece en el siguiente precepto:

Artículo 512-C.- La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la de las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán señaladas en el reglamento de ésta Ley que se expida en materia de seguridad e higiene.

El funcionamiento interno de dichas comisiones, se fijará en el reglamento Interior que cada Comisión expida.

Lo anterior se encuentra reforzado por el contenido del artículo 512 de la propia Ley:

Artículo 512.- En los reglamentos de ésta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijaran las medidas necesarias

para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y salud de los trabajadores.

El precepto anterior, es el fundamento esencial de la creación de estas Comisiones Mixtas, con el objeto primordial de crear medidas preventivas contra los riesgos de trabajo; la necesidad de preservar la vida y la salud de los trabajadores, además de velar por el adecuado cumplimiento de las medidas protectoras en contra de los accidentes y enfermedades y, sobre todo, una adecuada condición de trabajo, que debe garantizar el patrón, por un lado, y la observación de los reglamentos de seguridad por parte de los trabajadores.

2. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DERIVADAS DE LA REALIZACIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

En principio, la Ley establece todas las medidas posibles para prevenir y evitar que se consuman los riesgos de trabajo, pero si esta no logra su cometido, entonces se someterá a las disposiciones legales que regulan la concretización de un riesgo de trabajo.

2.1. REALIZACIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

La realización de la hipótesis consignadas en las leyes respecto a los riesgos de trabajo, traen consecuencias del orden jurídico y económico. Según el artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo, pueden producir:

Artículo 477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

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

Esta misma ley, define cada una de las consecuencias y su alcance:

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

Artículo 479.- La incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

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

Así mismo, la propia ley protege al trabajador, que habiendo tenido alguna otra enfermedad anterior a su trabajo o antes de una incapacidad, no disminuye sus derechos y prestaciones; como se observa en el siguiente artículo:

Artículo 481.- La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Como medida de seguridad para el patrón, podemos mencionar el siguiente artículo:

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

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

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

El artículo anterior, establece las hipótesis, donde el patrón no es sujeto de obligación en cuanto a los riesgos de trabajo, pero si debe tener un control en su establecimiento, para prevenir tales situaciones, sobre todo, la fracción IV del artículo, referente al ambiente de trabajo y, puede evitarse estos incidentes si se tiene un buen control y comunicación con sus trabajadores.

Hay condiciones en que el patrón no puede excusarse de su obligación de indemnizar a un trabajador, y es por el hecho de que no haya cumplido con alguna norma o reglamento, para prevenir los riesgos de trabajo. Por lo consiguiente tenemos el siguiente artículo:

Artículo 489.- No libera al patrón de responsabilidad:

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

2.2. DERECHOS QUE SURGEN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

De acuerdo con las estadísticas del Instituto Mexicano del Seguro Social, los días subsidiados por riesgos de trabajo en el año de 2005, fueron un total de 19,721 incapacidades permanentes, tanto por enfermedades y accidentes de trabajo; en ese

mismo año, las defunciones por riesgo de trabajo fueron de 1,012 casos, de los cuales 1009 fueron por accidente de trabajo y 3 por enfermedades de trabajo.

Estas cifras que a simple vista son frías, traen consecuencias graves de orden social, económica y familiar. En primer término, la empresa, en cualquier circunstancia, tendrá que brindar los primeros auxilios a la víctima, independientemente que pudiera existir una circunstancia excluyente de responsabilidad. Esta obligación parte de la solidaridad social que debe existir en todas las relaciones humanas, independientemente de que constituya un antecedente legal su cumplimiento.

Las consecuencias jurídicas laborales que traen consigo los riesgos realizados, podemos sintetizarlos en las obligaciones patronales y derechos para los trabajadores; y son a decir los siguientes:

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

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente título.

Lo concerniente a los servicios médico asistenciales, estos se deben prestar a la total recuperación de la salud del trabajador, accidentado o enfermo por la actividad

laboral, o la rehabilitación en su caso, e igualmente tendrá derecho a recibir una indemnización de carácter económico, que será por lo menos el equivalente al salario mínimo vigente, pudiendo ser desde luego ser mayor que dicho salario mínimo base.

Las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo, se darán bajo las siguientes reglas, según lo establecen los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo vigente:

Artículo 483.- Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagaran directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la junta, la indemnización se pagara a la persona o personas señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observara lo dispuesto en el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Artículo 484.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, se tomara como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Si ambas partes al suscribir el contrato de trabajo, estipularon un salario diferente al mínimo vigente, se observara el salario estipulado en el contrato para calcular las indemnizaciones; por lo que con base al contrato se debe apoyar para hacer la demanda correspondiente. Obviamente el salario estipulado en el contrato debe ser mayor al salario mínimo vigente.

Artículo 486.- Para determinar la indemnización a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede el doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerara esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Los artículos anteriores, establecen las reglas a seguir para el pago y la base de cálculo de las indemnizaciones a que haya lugar. Para establecer los montos de pago de las indemnizaciones que tiene derecho los trabajadores, se observarán los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

Artículo 492.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la capacidad hubiese sido permanente total. Se tomara el tanto por ciento que correspondan 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 tomara a si mismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la re-educación profesional del trabajador.

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

Se debe entender por profesión no necesariamente la labor que el trabajador realizaba en el momento de ocurrir el accidente, si no la actividad u oficio que realizaba ordinariamente en merito de tener la capacitación para ello, sea por poseer las facultades o aptitudes específicas para su desempeño, o porque haya realizado los estudios o cursos correspondientes, o bien porque su competencia derive de la práctica del trabajo.

En cuanto a que la Junta de Conciliación y Arbitraje tenga la facultad para aumentar la indemnización; la Junta sólo hará la valoración jurídica, de las determinaciones de los peritos de la materia; para la pérdida absoluta de facultades del trabajador para desempeñar su profesión, y decidir de manera fundada y motivada si decreta la indemnización y en qué medida.

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

Artículo 496.- Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas integras sin que

se haga deducción de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal.

Artículo 497.- Dentro de los dos años siguientes al 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.

Artículo 498.- El patrón esta obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si esta capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determino su incapacidad.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

El artículo 498 de la Ley Federal del Trabajo; interpretado *a contrario sensu*, concede derecho al trabajador que padece incapacidad permanente parcial y que ha recibido la indemnización correspondiente, a volver a ocupar el puesto que venia desempeñando hasta antes de su incapacidad, lo que significa que puede conservar capacidad para ese empleo no obstante su incapacidad parcial permanente.

Artículo 500.- Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador. La indemnización será:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme a lo ordenado por la Ley que lo rige, se subroga a la obligación que la Ley Federal de Trabajo impone al patrón en caso de riesgos de trabajo, cuando aseguraron a sus trabajadores en dicha

Institución, por lo que el derecho a la indemnización (o su equivalencia jurídica consistente en la pensión), en los casos de muerte, debe pagarse a los beneficiarios que señala la propia Ley del Trabajo.

Estos son los derechos que traen consigo la realización de un riesgo de trabajo, para el trabajador y los suyos, en el caso de que el accidente o la enfermedad desencadenen en la muerte del trabajador; claro está, que los derechos de una indemnización, serán para los dependientes económicos del trabajador fallecido.

2. 3. CLASIFICACION DE ACCIDENTES

Cuando exista un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o su familia en el centro laboral, se considerara causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador. En contraposición es causa de rescisión laboral, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador compromete por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

Sin embargo, ambas figuras por lo general no son aplicadas por lo que los riesgos al realizarse en accidentes; para su mejor estudio se clasifican en: Leves, Graves y Fatales:

2.3.1. LEVES

Son aquellos que traen como consecuencia la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan al trabajador para desempeñar su trabajo por algún tiempo, ésta imposibilidad puede ser parcial o total, la característica está en que sus consecuencias son temporales, pudiéndose reanudar labores normalmente, sin consecuencias derivadas del riesgo de trabajo; lo anterior se encuentra consignado en el artículo 478 de la Ley de Trabajo.

2.3.2. GRAVES

Son los que al realizarse, producen incapacidad permanente parcial o total, en el primero de los casos, solo se disminuyen las facultades en una parte de la aptitud de trabajar; en el segundo caso, la pérdida de facultades es total, lo que impide al trabajador realizar sus funciones para el resto de su vida. Lo anterior está previsto en los artículos 479 y 480 de la Ley de la Materia.

2.3.3. FATALES

Son los que traen como consecuencia la muerte del trabajador; es decir, la cesación absoluta de las funciones vegetativas, llamadas comúnmente, fallecimiento o deceso de la víctima. Secesión definitiva de la vida que trae consecuencias jurídicas para el patrón, específicamente las señaladas en el artículo 500 de ley Federal del Trabajo; que consisten en el pago de dos meses de salario para gastos funerarios y de 730 días de salario por concepto de indemnización, prevista en el artículo 502 de la Ley en cuestión.

Estos riesgos de trabajo, siempre serán considerados accidentes o enfermedades de trabajo, cuando el desarrollo de las labores encomendados a un trabajador o si no esta realizando ninguna labor, pero si esta bajo la subordinación patronal le suceda, tendrá derecho a lo ya señalado; ahora bien, si lo que le produce es la muerte, en este caso la viuda, los hijos, la concubina, o cualquiera que sea su beneficiario o quién se acredite ser su dependiente económico, recibirá una indemnización de acuerdo a la Ley Laboral.

Los dependientes económicos del trabajador fallecido tendrán también derecho a recibir una serie de prestaciones e indemnizaciones, inclusive, sin la necesidad de llevar juicio sucesorio.

Al respecto dice el maestro Alberto Trueba Urbina, “esta disposición es nueva y muy conveniente para eliminar en todos los casos el juicio sucesorio de los trabajadores”; es decir, que no importa el hecho de que el trabajador fallecido por consecuencia de un riesgo, enfermedad o accidente de trabajo, no haya testado, basta que los beneficiarios comprueben la dependencia económica por parte del mencionado trabajador fallecido, para reclamar las prestaciones e indemnizaciones correspondientes.

Dentro de estos dependientes económicos, tenemos en primer lugar, más por seguir un orden que por importancia, los ascendientes del trabajador y que son los padres. Esto da un problema que sucede muchas veces, dado que el trabajador cuando ingresa a laborar, generalmente es soltero, inscribiendo como beneficiarios a su padres, sin embargo, al formar su propia familia, serán en este caso la esposa e hijos sus dependientes económicos y solamente si sus padres se encuentran dentro de la esfera protectora del trabajador, éstos tendrán que concurrir con la viuda o viudo según el caso, para tener derecho a la indemnización o mejor dicho, participar de la misma.

Cabe hacer notar por último, cuando un trabajador sufre un riesgo, accidente o enfermedad de trabajo; tiene derecho al pago de indemnizaciones, prestaciones y demás servicios, mismos que se verán en el siguiente tema.

2.4. DERECHO DE LOS ASCENDIENTES PARA RECIBIR LA INDEMNIZACIÓN

En el caso de un accidente grave y por consiguiente resulte la muerte del trabajador, sus dependientes económicos, en este caso, rompiendo moldes tradicionales, se ha considerado mas importante el vínculo real entre la víctima y sus beneficiarios, que la relación de parentesco; es decir, se le otorga privilegios excluyentes a todos aquellos que dependían económicamente del trabajador, sin tomar en cuenta la existencia de parentesco y por ende tienen derecho a una indemnización, para poder

afrontar su problema económico y la de su supervivencia, indemnización que se realiza de la siguiente manera, según la Ley Federal del Trabajo:

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

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de ésta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;
- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quién el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;
- IV. A falta de cónyuge, supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reunía los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cuando se trate de los hijos y de la concubina, se puede observar que, pueden ser beneficiarios de la indemnización, sin el requisito de que sean dependientes económico, pues tienen a su favor la presunción legal de que dependían económicamente del trabajador al estar éstos bajo su potestad, salvo que se demuestre lo contrario. En la Ley de 1931, se exigía la dependencia económica.

Todos los beneficiarios enumerados tendrán el derecho de la indemnización, siempre que demuestren la dependencia económica. Para acreditar esta dependencia, esta debe ser de continuidad y periodicidad, así como la proporción en que dependía del finado, pues las simples remisiones de dinero a título de ayuda económica no engendran el derecho de las personas a cuales la Ley quiso proteger. Si la ayuda era parcial, no excluye este hecho para recibir indemnización.

Lo que el legislador quiso establecer en las diversas fracciones del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, fue señalar un orden de preferencia entre derechohabientes, así como regular la concurrencia entre ellos. De ahí que entonces sea válido concluir que los hijos que no reúnen las calidades que exige la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, pero que demuestran su dependencia económica, no quedan excluidos por ese sólo hecho para recibir la indemnización correspondiente en caso de muerte del trabajador.

Artículo 502.- En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, se subroga a la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone a los patrones en materia de riesgos de trabajo, cuando aseguren los patrones a sus trabajadores en contra de riesgos de trabajo con esta Institución; se estima que hay equivalencia en las prestaciones estipuladas por la Ley

Federal del Trabajo y la que hace el Instituto Mexicano del Seguro Social, aunque esta última se paguen en forma de pensiones o prestaciones periódicas, puesto que ambas tienen el mismo carácter de prestaciones sociales, aunque no exista equivalencia aritmética por la distinta forma en que se liquida a los beneficiarios.

Son estas las prestaciones a los que los familiares tienen derecho a recibir por la muerte del trabajador; en el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social no tiene que reunir las condiciones mencionadas en las primeras fracciones del artículo 501, en virtud de que será beneficiado sólo en el último de los casos.

2. 5. ACCIONES DE LOS BENEFICIARIOS EN LOS CASOS DE MUERTE POR RIESGO DE TRABAJO

En el supuesto que una familia sufra la pérdida del jefe de ésta, por riesgo de trabajo, sus ascendientes, descendientes, cónyuge, supérstite o concubina, tendrán derecho al pago de las indemnizaciones según les corresponda, alegando los preceptos que la Ley de Trabajo establece para ello.

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

- I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará a practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar que personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en el lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un termino de treinta días, a ejercitar sus derechos;

- II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girara exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;
- III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;
- IV. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá, el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando que personas tienen el derecho a la indemnización;
- VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y
- VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de su responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

En el caso de que exista demanda interpuesta por los beneficiarios en contra del patrón, éste segundo puede negar relación de trabajo, negar los riesgos o bien aceptar todo; objetando la personalidad de los beneficiarios, alegando que los ignora, dejando en este caso, la carga de la prueba de que el promovente acredite su calidad de beneficiario.

Según el Doctor Juan B. Climent Beltrán,³ las pruebas que ofrezca el actor, deben tender a demostrar:

- a). La relación de trabajo con la empresa demandada.
- b). El salario que percibía el trabajador en la fecha en que se produjo la muerte teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo.
- c). Que el accidente se produjo durante el trabajo, en ejercicio del trabajo o con motivo del mismo, conforme al artículo 474 de la Ley; indicándose como pruebas, a este efecto, además de las documentales, periciales, etc., el aviso, mediante acta del accidente, deberá remitir el patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social y a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- d). El derecho a recibir la indemnización, o sea, la calidad de beneficiario, que debe acreditarse en los términos del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo. En la inteligencia de que en todo los casos deben aportarse las pruebas conducentes a demostrar la calidad de beneficiarios, aún cuando esa calidad no haya sido objetada por el demandado, ya que puede apersonarse terceros, tratando de probar que el actor o actores no dependían económicamente del trabajador fallecido y haciendo valer mejor derecho a la indemnización; conforme a lo dispuesto en el artículo citado.

³ CLIMENT Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias. Vigésima segunda Edición. Editorial Esfinge. México 2002. p. 346.

Las fracciones III y IV del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, que sustituye la expresión “a falta de viuda” por “a falta de cónyuge supérstite”, estableciendo la igualdad de derechos de los dos cónyuges, corresponde a la reforma de dicho precepto, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre del año de 1975.

Además los beneficiarios pueden hacer uso, de lo que establece el artículo 508 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer la causa de la muerte del trabajador.

Artículo 508.- La causa de la muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando se practique o por cualquier otro medio que permita determinarla.

Si se practica la autopsia, los presuntos beneficiarios podrán designar un médico que la presencie. Podrán igualmente designar un médico que la practique, dando aviso a la autoridad.

El patrón podrá designar un médico que presencie la autopsia.

Sólo en el caso de que exista controversia se hará uso del precepto antes citado, ya que si hay reconocimiento del riesgo de trabajo por parte del patrón, no será necesario invocarla.

2.6. SANATORIOS Y HOSPITALES

Como una forma más de salvaguardar la integridad física de los trabajadores, además para aquellos que ya hayan caído en algún tipo de riesgo de trabajo, los patrones, dependiendo de su personal, tiene la obligación de tener en el centro de trabajo una especie de enfermería u hospital o en su caso, previo acuerdo con los trabajadores, celebrar contrato con un sanatorio u hospital para la debida atención de los trabajadores en el caso de que los requieran.

Lo anterior se encuentra en el siguiente precepto, en sus fracciones I, II, III y IV:

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

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

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

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

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

Las fracciones anteriores, establecen las medidas preventivas que se debe atender en el caso de que así lo requiera algún trabajador, pero si resultare con un accidente un trabajador, entonces se observa lo que establecen las fracciones V y VI de este mismo precepto.

V. Dar aviso escrito a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, al inspector de Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la Conciliación y Arbitraje,

dentro de las 72 horas siguientes de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

- a). Nombre y domicilio de la empresa:
- b). Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario.
- c). Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos,
- d). Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y
- e). Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

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

Lo anterior tiene como objeto vigilar la adecuada protección de los trabajadores accidentados y de las atenciones necesarias; además para llevar correctamente las estadísticas tanto para la Secretaria de Trabajo y Previsión Social como para el Instituto Mexicano del Seguro Social; con ello identificar cuales son los accidentes de trabajo con mayor índice, la zona, la rama económica; y con ello establecer una adecuada campaña para su prevención.

Todo lo mencionado en éste capítulo, son las consecuencias que generan la realización de un riesgo de trabajo, traduciéndose en derechos para los trabajadores y sus dependientes económicos; en obligaciones para los patrones, así también de las situaciones que debe observar éste último para tratar de evitar que sean más

grave los siniestros y, la debida participación de las autoridades competentes para reducir el número de incidentes.

Además, podemos observar con claridad, como ésta Ley ha evolucionado en relación a sus antecesores en lo que respecta a la seguridad e higiene y de los riesgos de trabajo, en la cual, en ésta nueva Ley, reivindica los derechos de los trabajadores y se permite el cuidado de su único patrimonio: su salud y su fuerza de trabajo.

CAPÍTULO VI

PARTICIPACIÓN OFICIAL PARA ABATIR LOS RIESGOS DE TRABAJO

Se refiere a la participación del Gobierno Federal en la prevención de los riesgos de trabajo, a través de las autoridades competentes para aplicar las medidas preventivas.

1. SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La participación de la Federación para abatir los riesgos de trabajo, se encuentra establecida en nuestra Carta Magna, como una obligación de salvaguardar la integridad de todo su población y en especial, la protección de los trabajadores; de ello se hace mención el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de la siguiente manera:

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

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

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

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en los asuntos relativos a:

a). Ramas industriales y servicios.

- 1.
- 2.....

b). Empresas:

- 1.
- 2.
- 3.

...También será competencia exclusiva de las autoridades Federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos a más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de Capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente.

Conforme al último párrafo de la fracción XXXI del artículo 123 apartado "A" Constitucional, compete a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, el trato de todos los asuntos relacionados con la seguridad e higiene, siendo entre otros, uno de sus atributos, el de realizar las investigaciones y estudios necesarios con el propósito de que el titular del Poder Ejecutivo, inicie ante el Congreso de la Unión, la adecuación periódica de las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes, con la finalidad de coadyuvar al progreso de la medicina del trabajo.

En la ley reglamentaria del artículo 123 apartado "A" Constitucional, en su título referente a las autoridades de trabajo y servicios sociales, en su artículo 523; establece los rangos de las autoridades de trabajo; en ella podemos observar en primer lugar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, tenemos que:

Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I. A la Secretaria de Trabajo y Previsión Social;

II.....

Por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 30 de Diciembre de 1983, se reforma el artículo 538 de la Ley Federal del trabajo, en el sentido de que el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a que se refiere la fracción V del artículo 523, “estará a cargo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las Unidades Administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes.” En consecuencia, queda suprimido como organismo desconcentrado.

La Ley Federal del Trabajo, establece en su capítulo referente a la competencia Constitucional de las autoridades del trabajo, específicamente en su artículo 527, en su párrafo último, la competencia federal de aplicación de las normas sobre seguridad e higiene, recayendo la obligación en la jurisdicción de la Secretaria de Trabajo y previsión Social, el cumplimiento de la misma; lo anterior se establece de la siguiente manera:

Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades Federales, cuando se trate de:

I. Ramas industriales:

1.

2.....

II. Empresas:

1.

2.

3.

También corresponderá a las autoridades Federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Como podemos ver en esta breve referencia de las competencias de las autoridades del trabajo, podemos constatar el compromiso de la Federación de hacer suya la responsabilidad de aplicación de las leyes, y por otra parte, velar el estricto cumplimiento de las leyes establecidas sobre la seguridad e higiene de los trabajadores, consagrando su participación a nivel Constitucional y también en la Reglamentaria, con ello, el poder Oficial establece las directrices a seguir, correspondiendo a las Entidades Federativas adecuar la aplicación de éstas normas de acuerdo a su jurisdicción y competencia.

1. 1. DELEGACIÓN DE FACULTADES

Para la mejor administración de los servicios que competen a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, el titular de la misma, de acuerdo al principio de desconcentración, delega determinadas funciones para que en su representación se encarguen de hacer más pronta y expedita la resolución de los problemas.

Esta delegación de facultades, se encuentra reglamentada en la Ley del Trabajo en su artículo 512-A, que establece lo siguiente:

Artículo 512-A.- En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las

Locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de éstas últimas.

Garantizando en principio la justicia pronta y expedita, en todos los lugares donde exista una relación de trabajo y deba salvaguardarse la salud e integridad física de los trabajadores.

1. 2. VIOLACIONES A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Como uno de los efectos de la desconcentración de la justicia laboral, tenemos que las condiciones no previstas en las leyes sobre la competencia de las autoridades para velar el cumplimiento de las leyes referentes a la seguridad e higiene, le corresponderá a las Entidades Federativas, en el caso concreto de las violaciones de parte de los patrones en materia de seguridad e higiene, según el artículo 529 en su fracción IV:

Artículo 529.- En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

I.

II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;

III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;

IV. Reportar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimiento sujetos a su jurisdicción;

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

VI. Auxiliar en la realización de los tramites relativos a constancias de habilidades laborales; y

Artículo 539. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social corresponde las siguientes actividades:

I. En materia de promoción de empleos:

a)..

II. En materia de colocación de trabajadores:

a)..

III. En materia de capacitación y adiestramiento de trabajadores:

a). Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y adiestramiento.

b). Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales Capacitación y adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de dichos Comités.

c). Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación en cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda.

d). Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las Instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

e). Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones presenten.

f). Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B.

g). Dictaminar sobre las sanciones que deben imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto.

h). Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en ésta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

i). En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en ésta materia.

Con lo establecido en el artículo anterior, se pretende que la vigilancia se aplique correctamente, su incumplimiento sea sancionado y en su caso, sea resuelto por la autoridad Federal, en éste caso por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; por la

razón de ser ésta de orden Federal, además para garantizar la aplicación de la Ley en toda la Federación.

1. 3. INSPECCIÓN DEL TRABAJO

A la autoridad administrativa por lo general siempre se le ve como una autoridad sancionadora; sin embargo, la inspección del trabajo juega un importante papel en la materia y con el fin de llevar por buen camino las relaciones obrero patronales, en cualquier momento y a petición de cualquiera que forme parte de la empresa o establecimiento, puede solicitar la inspección laboral, información y asesoramiento por parte del inspector de trabajo o de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, quienes resolverán la petición; en primera instancia en sugerencias y recomendaciones para hacer desaparecer los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo que constituyan violación a las normas, poniendo en peligro la seguridad o salud de los trabajadores, previniendo por éste hecho los riesgos que se derivan de la actividad laboral. En segundo lugar, si no se corrigen las observaciones hechas por estas autoridades, tomarán las providencias necesarias para hacer cumplir las recomendaciones.

De acuerdo a la Ley del Trabajo, tenemos que la inspección del trabajo debe perseguir los siguientes objetivos:

Artículo 540.- La inspección del trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieran las Leyes.

Ahora bien, para el cumplimiento de las disposiciones anteriores, es necesario el servicio de un inspector de trabajo y a tal respecto el artículo 545 de la ley Laboral establece:

Artículo 545.- La inspección del trabajo se integrará con un Director General y con el número de inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540. Los nombramientos se harán por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas.

El inspector de trabajo tiene los siguientes deberes y atribuciones:

Artículo 541.- Los inspectores de trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene;

- II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;
- III. Interrogar, sólo o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
- IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obligan las normas de trabajo,
- V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;
- VI. Sugerir se elimine los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituya 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;
- VII. Examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y
- VIII. Los demás que les confiere las Leyes.

Los inspectores de trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Tiene obligación el inspector de trabajo, de levantar acta en cada ejercicio de sus funciones, haciendo constar la situación de todo lo que percibe, esto conforme al artículo 542 fracción IV de la Ley de la Materia:

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y...

Como se puede observar, el inspector de trabajo viene a ser por las funciones que tienen encomendadas, un vigilante de la seguridad laboral y que al no poder conocer todas las condiciones inseguras, se auxiliará preponderantemente de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, a efecto de que durante el recorrido de la diligencia respectiva, si encuentra deficiencias que impliquen un peligro inminente para la seguridad del establecimiento o para la salud de las personas que se encuentren en él, al instante debe sugerir las medidas que considere adecuadas para prevenir el riesgo; medidas que se tendrán que aplicarse de inmediato.

1. 4. EXAMEN DE SUBSTANCIAS Y MATERIALES EN EL TRABAJO

Otro aspecto de la participación oficial de la seguridad e higiene, es el relativo a que año con año se van descubriendo nuevas sustancias y materiales que se utilizan en trabajos peligrosos, llegando a la fecha a decenas de miles de ellas, y es obligación de la Inspección de trabajo, examinarlas con el propósito de prevenir los riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo, procurando la seguridad e higiene industrial; sin embargo, este análisis o examen no sólo debe hacerse cuando se trate de trabajos peligrosos, sino hasta de aquellos que aparentemente no extrañen peligro, pues es difícil seguir un criterio uniforme para determinar cuales trabajos no son peligrosos.

Recae en la figura del inspector de trabajo ésta obligación, el cual se encuentra establecido dentro de sus deberes y atribuciones, según consta en el artículo 541, en la fracción VII, de la Ley Laboral:

VII: Examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

Esto trae como consecuencia el hecho de que las leyes laborales deben ir forzosamente a la par con la tecnología y de los adelantos científicos, a fin de proteger íntegramente al sector insustituible de la producción, los trabajadores.

1. 5. AVISO DE ACCIDENTE

Cuando se realice un riesgo de trabajo, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Inspector de Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje Permanente o la de Conciliación y Arbitraje, recibirán de parte del patrón, un aviso del mismo, proporcionando en dicho reporte:

- 1.- Nombre y domicilio de la empresa.
- 2.- Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto y categoría y el Monto de su salario,
- 3.- Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos,
- 4.- Nombre y domicilio de los que presenciaron el accidente; y
- 5.- Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

Si el accidente sufrido por el trabajador causó la muerte, se agregara a los datos señalados, lo siguiente:

- a). Nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

Este aviso servirá para que a través de un análisis de los mismos, se identifique entre otras cosas: las industrias más peligrosas, el día, la hora y lugar en que más suceden los accidentes, las partes del cuerpo que más se lesionan los trabajadores, entre otras, y de esta manera se promueva específicamente la seguridad y la higiene. Además de que las autoridades pueden proveer las medidas necesarias para salvaguardar los derechos del trabajador o en su caso la de sus beneficiarios.

1.6. EFECTOS DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

El reglamento interior del trabajo a que se hizo mención en el capítulo anterior, deberá depositarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, pues es en el momento de su depósito, cuando empieza a surtir efectos; pero para que sea obligatorio su cumplimiento por parte de los trabajadores, es necesario que les sea entregado dicho reglamento o se fije en lugares visibles del establecimiento o de la empresa, para que estén enterados de su contenido.

Como se observa en el siguiente artículo:

Artículo 42.- El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Debe imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

Por ello es necesario su registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con esto toma un carácter obligatorio para ambas partes; además, la autoridad correspondiente toma conocimiento del reglamento y puede buscar su cumplimiento o sanción. Si no tiene conocimiento la autoridad competente y ésta no la ha certificado, no tendrá ningún efecto, si la autoridad ha hecho lo anterior, entonces tendrá validez oficial el contenido del reglamento, de ahí deriva la participación del Poder Federal en esta materia.

1. 7. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Como conclusión de la participación oficial, está, la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene, estipulado en el artículo 512-A, de la Ley reglamentaria del artículo 123 apartado A Constitucional; ya que en dicho organismo se encuentran involucrados la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, la secretaria de salud y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El objetivo que se persigue a través de dicho organismo, es el de abatir los riesgos en los centros de trabajo, para lo cual, las funciones o actividades que debe desarrollar son:

a). Emitir opinión sobre los anteproyectos de instructivos, cuando así lo soliciten las autoridades laborales.

b). Practicar estudios en materia de seguridad e higiene y presentarlos a la autoridad laboral para que ésta, de estimarlo procedente, las tome en cuenta en el ejercicio de sus funciones;

c). Proponer a la secretaria de seguridad de trabajo y previsión social, las reformas y adiciones que a juicio de la comisión deberán hacerse al texto del reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo.

d). Contribuir a la difusión de las medidas concernientes a la prevención de accidentes y enfermedades que puedan originarse o producirse en los centros de trabajo; y

e). Estudiar y proponer medidas preventivas con el propósito de abatir los accidentes y enfermedades que se originen o produzcan en los centros de trabajo.

Como se puede observar, la Federación, a través de sus autoridades y con la delegación de facultades a las Entidades Federativas, está en constante participación para que se cumplan las leyes sobre seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento; para evitar los riesgos de trabajo, que en mayor medida agobia a los trabajadores, con los nuevas formas de trabajo y las nuevas sustancias químicas que día a día están inventándose para mejorar la producción de las industrias, además de la incorporación de nuevos instrumentos de trabajo y de la nueva tecnología aplicada en la producción; la falta de capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene en los centros de trabajo para implementar esta tecnología, día a día generan múltiples accidentes de trabajo. De ahí, la esencia de la aplicación de la ley y de la vigilancia de las autoridades correspondientes, en especial, sobre la seguridad y la higiene en el centro de trabajo.

2. CONCLUSIONES Y BIBLIOGRAFÍA

Una vez desarrollado este trabajo, llegamos finalmente a la etapa de la conclusión de nuestra investigación, para poder calificar la situación que guardan las normas laborales sobre la seguridad y la higiene en los centros de trabajo, además de poder establecer las posibles soluciones; esta la hacemos de la siguiente manera:

2.1. CONCLUSIONES

De acuerdo al estudio que hemos realizado y la mención de los artículos referentes a los riesgos de trabajo, en los Capitulo IV, V y VI, podemos establecer la siguiente conclusión:

Con el estudio minucioso de las disposiciones normativas encaminadas a la prevención y regulación de los riesgos de trabajo, tenemos que nuestras disposiciones en la materia, tanto a nivel Constitucional y de la Ley Reglamentaria del Trabajo, son adecuadas para las exigencias de prevención y regulación de los riesgos de trabajo que hoy en gran medida agobia a los trabajadores; esto es, que no son obsoletas y pueden ser aplicadas en todas las relaciones de trabajo, además cumplen con la medida de prevención y de las disposiciones que se deben observar, en caso de realizarse los riesgos a que están expuestos los obreros. En concreto son suficientes las normas de seguridad e higiene en nuestra legislación.

Ahora bien, si la Legislación Laboral no es obsoleta, entonces, por que año con año van en aumento los riesgos de trabajo que sufren los trabajadores y, en muchos de los casos desencadenan en la pérdida de la vida del obrero, o en alguna incapacidad permanente total o parcial; que le cambia la vida al obrero y a su familia, no sólo en el ámbito económico, si no también en lo social, familiar y psicológico. Esto es por una parte; en lo que se refiere al patrón, la pérdida es en el ámbito económico, puesto que con éste suceso nace la obligación del patrón de las indemnizaciones, que se traducen en erogaciones económicas, implicando pérdida de capital y la

posible re-inversión en la empresa, además, la ausencia del trabajador a su puesto, implica una baja de la producción, o en el último de los casos, la necesidad de una nueva contratación de personal.

Lo anterior podemos corroborar con las cifras estadísticas obtenidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social y de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, durante los años de 2004 - 2005; en el primer año, fueron 11,916 incapacidades por accidentes de trabajo; 8,837 incapacidades por enfermedades de trabajo; haciendo un total de 21, 831 incapacidades permanentes que subsidiaron en ese año. En cuanto a las defunciones tenemos lo siguiente: Hubo un total de 1,077 defunciones, de ellos 1,069 fueron por accidentes de trabajo; 8 casos por enfermedad de trabajo.

En el año 2005, hubo un total de 19,721 casos de incapacidades permanentes; 11,578 fueron por accidentes de trabajo y; 8,143 por enfermedades de trabajo. En este año, hubo un total de 1,012 defunciones, de las cuales 1,009 defunciones fueron por accidentes de trabajo y 3 casos por enfermedades de trabajo.

Entre los años 2004 y 2005, sólo se redujo en 1,033 los casos de incapacidades permanentes y en 65 las defunciones en el año. No son muy alentadores los avances en esta materia, aunque entre estos dos años se redujeron los incidentes, estos no son muy significativos, puesto que se ha mantenido una tendencia de aumento. Para una mejor comprensión, puede consultarse las gráficas al final de esta investigación.

Ahora bien, si nuestras disposiciones normativas de trabajo cumplen con los requerimientos de prevención de riesgos de trabajo, porqué el índice de estos infortunios va en aumento y en el mejor de los casos se logra mantener; cuál es la situación que no encaja en la realidad.

Concluimos que el problema radica en la falta de voluntad de aplicación de la Ley y, no en la carencia o insuficiencia de la Leyes; el problema es la no observancia integral de esas normas. Por eso, es necesario insistir en el cumplimiento total de

las leyes que previenen la consumación de los riesgos de trabajo. En especial, en lo que se refiere a la capacitación y adiestramiento, en la seguridad e higiene en los centros de trabajo, deben ser estas más eficaces para no ser rebasados por los avances de la revolución tecnológica aplicada al trabajo.

Pero quién es el responsable de que las leyes no sean aplicadas conforme a lo establecido por ellas mismas; en principio, todas las partes que intervienen en una relación laboral, es decir: Las autoridades Competentes, los patrones y los trabajadores, todos tienen una responsabilidad que cumplir para que las leyes sean observadas y obedecidas como lo establecieron los Legisladores que formularon éstas Leyes. Los trabajadores deben tener conciencia de sus derechos laborales y puedan defenderlos con eficacia; los patrones, por obligación moral antes que por obligación jurídica-coactiva, deben cumplir con todas las disposiciones que establece la Ley, en éste caso particular, sobre el adiestramiento y capacitación y de la seguridad e higiene en las empresas para evitar los accidentes y enfermedades de trabajo; por otro lado, la autoridad competente, debe estar en todo momento a la vanguardia y a la expectativa según sea su competencia en la aplicación y observancia de las Leyes que tienen por objeto prevenir y evitar los riesgos de trabajo.

Podemos inferir, que la parte que no esta cumpliendo en gran medida con su obligación de que se aplique la Ley, es la autoridad competente, los otros dos elementos; en la medida que la autoridad impere en la aplicación de la Ley, el patrón y el trabajador tendrán que ocuparse de los suyos.

Tenemos que establecer dentro de la multitud de autoridades, quien es el que no esta cumpliendo debidamente con el encargo que el Estado le la ha encomendado; de conformidad con la ley y; según pudimos ver en el trayecto de este trabajo, la autoridad responsable; es la que no esta cumpliendo, es decir la Dirección de la Inspección del trabajo, según se establece en la Ley Laboral en sus artículos 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo; la inspección del trabajo, que recae en un

inspector, es una autoridad de carácter administrativo, tanto del Gobierno Federal y de las Entidades Federativas, de acuerdo a su jurisdicción. Esta autoridad, es la encargada de vigilar el cumplimiento de las normas laborales establecidas en la Constitución; en especial, sobre las disposiciones relativas a la prevención de los riesgos de trabajo, establecida en la fracción I del artículo 541 referente a los deberes y atribuciones de los inspectores de trabajo. Esta función social, no se está cumpliendo en su totalidad como lo establece la Ley.

La figura del inspector de trabajo, es una voluntad palpitante de la norma que quiere actualizarse en la realidad cotidiana de los hombres que trabajan y que sólo cuentan con su fuerza de trabajo. De tal suerte, que el nivel preventivo, la tarea de evitar conflictos, es igual o más importante que la capacidad de respuesta frente a esos conflictos. Pero cómo se puede prevenir, si la autoridad encargada de conocer a primera mano, las violaciones de las normas de trabajo, no está cumpliendo con su parte, al no estar visitando los centros de trabajo, al no estar revisando las instalaciones donde se presta un servicio, al no estar examinando las sustancias y materiales que se utilizan en los centros de trabajo; el inspector no puede hacer las recomendaciones necesarias a los patrones y a los trabajadores o prevenir las violaciones en materia de seguridad e higiene, si no hace lo que le ordena la Ley; ni mucho menos informa a sus superiores de las deficiencias y violaciones normativas sobre la capacitación y adiestramiento y sobre la seguridad e higiene laboral, para establecer las medidas para subsanarlo; si no tiene conocimiento de los hechos.

De ahí que el responsable directo de las constantes violaciones de las normas laborales y el incremento de los riesgos de trabajo, recae en la figura del Inspector de Trabajo, por el hecho de no visitar o no lo hace de manera adecuada las visitas a las empresas o establecimientos de trabajo y por ello no da cuenta de las deficiencias de los establecimientos, y permite que sean violados las normas laborales en materia de capacitación, adiestramientos, seguridad e higiene laboral, encaminados a prevenir y evitar la realización de los riesgos de trabajo. Por otro lado, al no realizar sus funciones, o al hacer de manera parcial el informe a sus superiores de la situación de

las relaciones de trabajo, para el caso de ser necesario, la autoridad competente establecer las medidas pertinentes, no se puede concretar lo anterior, si no existe una verdadera apreciación de la realidad laboral por parte del Inspector de trabajo. Quien resulta ser el eslabón que une la realidad jurídica de los económicamente débiles, con las autoridades laborales, y que estas pueden subsanar las injusticias sufridas, no se concreta por no realizar su labor. Es decir, es el que ve las condiciones de trabajo en la práctica y, en el caso de resultar alguna violación, subsanarla e implementar la sanción que corresponda, y al no hacerlo, incumple con su trabajo y con las obligaciones que la Ley le impone.

No todo es culpa de la figura de la inspección de trabajo, tenemos que considerar la falta de sensibilidad por parte del poder donde emana nuestras leyes, es decir, del Congreso de la Unión, no es posible que durante los años que llevan las Leyes Laborales en nuestro país, ésta autoridad no se haya detenido por algún momento a revisar cuales son los obstáculos que tiene que afrontar ésta Ley para su cumplimiento; al parecer, simplemente se ha dedicado a legislar, sin tomar en cuenta la realidad donde se van a aplicar dichas normas, si cumple con su objetivo, qué se necesita para su aplicación o cuáles son los obstáculos que no permite el adecuado cumplimiento de estas normas jurídicas. Además, debe conocer las deficiencias de las autoridades encargadas de su aplicación, en fin, conocer el buen desarrollo de su trabajo. Creemos también que la problemática parte desde éste punto, al igual que la falta de una adecuada inspección de trabajo.

Hemos visto en la actualidad que en el Congreso de la Unión, cuando hay un problema de orden político entre dos fuerzas políticas, se acusan mutuamente para desacreditarse, inmediatamente el Congreso de la Unión, establece un Comisión Investigadora para dar cuenta de los hechos, que finalmente no arroja nada novedoso y todo queda en las mismas condiciones, generándose un gasto en vano de tiempo y recursos económicos de los que intervienen en esa comisión; entonces consideramos, que el derroche de recursos que se hace, también se puede hacer en el caso que no ocupa, que finalmente sería mas provechoso.

De tal suerte, consideramos que la solución del problema que enfrenta la legislación laboral y en especial a los trabajadores, se podría solucionar con la participación de manera continua del Congreso de la Unión, obviamente sin contravenir en las múltiples ocupaciones tan importantes que tiene, si no que la participación debe ser mediante la creación de una Comisión Investigadora Permanente, integradas por senadores y diputados titulares o bien por los suplentes.

Esta Comisión, dentro de sus obligaciones y facultades, debe avocarse ante las zonas de mayor índice de riesgos de trabajo; para que junto con las autoridades competentes o de manera separada; visitar los centros de trabajo para evaluar las instalaciones, la situación legal de las empresas y la participación oficial en ese caso, para con ello, establecer las medidas necesarias y las sanciones que resulten, dando vista a las autoridades competentes para que ejecuten las observaciones, además, dar continuidad a las observaciones y el cumplimiento de sus recomendaciones.

Si dentro de sus incursiones, la Comisión Investigadora Permanente observa que son las autoridades que no están cumpliendo con su obligación de hacer cumplir la Ley, la Comisión deberá turnarlo ante las autoridades correspondientes para que se sancione conforme a la Ley, si existiera contubernio con lo patrones, entonces este último será sancionado según las normas que así lo establezcan.

2.2. PROPUESTAS

Para concretar lo anterior, se hace necesaria una modificación a la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos; específicamente, en la fracción X del artículo 73 Constitucional; que actualmente establece lo siguiente:

Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

X. Para Legislar en toda la Republica sobre Hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos; intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las Leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;

A). De acuerdo con las modificaciones que nosotros proponemos para cumplir con el objetivo de vigilar el adecuado cumplimiento de las leyes laborales, el artículo 73 Constitucional, quedaría de la siguiente manera:

Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

X. Para Legislar en toda la Republica sobre Hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos; intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las Leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123; **así como la de establecer de entre las dos cámaras, una Comisión Investigadora Permanente para vigilar el cumplimiento de la Ley Reglamentaria del articulo 123 en su apartado A; específicamente, sobre la capacitación y adiestramiento y la seguridad e higiene en el centro de trabajo;**

Con esta modificación se pretende, que el Congreso de la Unión, quién es la autoridad emisora de las leyes laborales, sea ella quien vigile en un nivel superior a la de inspección de trabajo, que las leyes que hizo, están cumpliendo con su objetivo,

en caso contrario, determinar cuales son los obstáculos que le impiden su aplicación, recabar la información y pueda realizar las adecuaciones necesarias para que sea ésta, dinámica y funcional y cumpla con las necesidades de la realidad laboral.

Otra de las funciones de la Comisión Investigadora Permanente, es la de vigilar a las autoridades laborales en todos los ámbitos; en concreto, debe ir tal vigilancia a la figura de la Inspección de Trabajo, por el hecho de que en ésta, descansa la seguridad de aplicación de las normas laborales, específicamente sobre la prevención de los riesgos de trabajo. Entonces debe obligarse a que realice adecuadamente su labor y evitar que caiga en confabulación con los patrones, dejar de hacer su trabajo, condenando a los obreros a sufrir los embates de los accidentes y enfermedades de trabajo.

Con la modificación de la fracción X del artículo 73 Constitucional, se pretende dar una triangulación de la aplicación y vigilancia de las normas laborales encaminadas a prevenir los riesgos de trabajo; es decir, por parte de donde emanan la Ley, por parte de las autoridades encargadas para su aplicación y por parte de los que se benefician de ella o de quienes tienen la obligación de cumplirla. En el caso de los patrones, en la medida que tomen consciencia de la necesidad de capacitar y cumplir con las normas de seguridad e higiene, además, de tener en cuenta la prevención de los riesgos de trabajo, resultará para ellos, también un beneficio, puesto que no estarán a la zozobra de que en su establecimiento se genere un accidente o enfermedad de trabajo y estén sujetos a las consecuencias de los mismos, además, contar con la ayuda y asesoría del inspector de trabajo; para que posteriormente no le genere una perdida económica y bajo nivel de producción, independientemente de las sanciones que esto traiga aparejada. Por eso la observación de las disposiciones laborales se convierte en beneficio mutuo entre el trabajador y el patrón; generándose así un bienestar social. Con esta triangulación, también se pretende, que las tres partes tomen consciencia de su situación y en esa medida, realicen lo que deban hacer para garantizar el bienestar común.

Si cumplen con las normas, en especial el de capacitación y adiestramiento y la seguridad e higiene en las relaciones laborales, se reducirían los riesgos de trabajo, los patrones dejarían de erogar en este sentido y para el Instituto Mexicano Social bajaría sus costos al subsidiar las incapacidades o las indemnizaciones por subrogación al patrón, por estar el trabajador asegurado en ésta institución, por lo que podrá invertir en la mejora de los demás servicios, que no son nada alentadores en estos momentos; pero sobre todo, se estará protegiendo la integridad física, emocional, psicológica y económica del trabajador y su familia; además de garantizar la vida de un trabajador que día a día sale de su hogar a ofrecer lo único valioso que tiene, su fuerza de trabajo, para contribuir al desarrollo de este país, además de ser el elemento insustituible de una relación laboral.

Para la mejor observación de la modificación hecha al artículo 73 Constitucional, también deben hacerse algunas modificaciones a la Ley Reglamentaria del artículo 123 apartado "A" Constitucional; mencionaremos las siguientes, que consideramos las más importantes, dejando a salvo las demás disposiciones que tengan injerencia en la materia que nos ocupa:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

B). Esta disposición debe quedar de la siguiente manera con la modificación:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente **y a la Comisión Investigadora Permanente de cada accidente que ocurra, para establecer las medidas y soluciones de manera oportuna;**

En éste mismo sentido debe modificarse el artículo 153-J para adecuarse a la reforma del artículo 73 Constitucional.

Artículo 153-J. Las autoridades laborales cuidaran que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

C). Con la adecuación debe quedar de la siguiente manera:

Artículo 153-J. Las autoridades laborales **y la Comisión Investigadora Permanente** cuidaran que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Siguiendo con este orden, el artículo 511 también sería objeto de modificación.

Artículo 511. Los inspectores de trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

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

D). Nosotros proponemos lo siguiente:

Artículo 511. Los inspectores de trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran **e informar de manera inmediata a la Comisión Investigadora Permanente;** y

En cuanto a las facultades de las autoridades locales, se debe hacer las siguientes modificaciones al respecto:

Artículo 529. En los casos no previstos por el artículo 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

IV. Reportar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patronos en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

E). Debiendo quedar de la siguiente manera:

Artículo 529. En los casos no previstos por el artículo 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

IV. Reportar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social **y a la Comisión Investigadora Permanente** las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

Referente al Capítulo de la inspección de trabajo, debe hacerse ciertas modificaciones, en especial a los artículos 540 al 542, 546 y 547 de la Ley Reglamentaria.

Artículo 540. La inspección de trabajo tiene las funciones siguientes:

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

F). Con las adecuaciones debe quedar de la siguiente manera:

Artículo 540. La inspección de trabajo tiene las funciones siguientes:

III. Poner en conocimiento de la autoridad **y de la Comisión Investigadora Permanente** las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

Artículo 541. Los inspectores del trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

VI. Sugerir que 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;

G). Debe quedar como sigue:

Artículo 541. Los inspectores de trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

VI. Sugerir que 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, **además, informar a la autoridad competente y a la Comisión Investigadora Permanente, para que se tomen las medidas pertinentes;**

Artículo 542. Los inspectores de trabajo tienen las obligaciones siguientes:

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

H). Debe quedar de la siguiente manera:

Artículo 542. Los inspectores de trabajo tienen las obligaciones siguientes:

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo; **en caso de encontrar violaciones a las condiciones de seguridad e**

higiene, de capacitación y adiestramiento; deberá informar de manera inmediata a sus superiores y a la Comisión Investigadora Permanente;

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido, **a la Comisión Investigadora Permanente** y turnarla a la autoridad que corresponda; y

Artículo 546. Para ser inspector del trabajo se requiere:

II. Haber terminado la educación secundaria;

IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;

I). Se modifica los siguientes aspectos:

Artículo 546. Para ser inspector del trabajo se requiere:

II. Ser Licenciado en Derecho;

IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones, **con la obligación de certificarse en cuanto a sus conocimientos y enviar la constancia de certificación a la Comisión Investigadora Permanente;**

Artículo 547. Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo:

V. No cumplir las ordenes recibidas de su superior Jerárquico; y

J). Se le debe adicionar lo siguiente:

Artículo 547. Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo:

V. No informar a la Comisión Investigadora Permanente y no cumplir las ordenes de ésta y la de su superior Jerárquico; y

Con éstas adiciones se pretende que la aplicación de la Ley Laboral se lleve a cabo conforme a la esencia que establecieron los Legisladores, además para poder establecer en la practica la triangulación de las normas laborales, en el sentido que la Comisión Investigadora Permanente, debe estar lo mas cercano posible a los centros de trabajo donde se produzca algún riesgo de trabajo, para vigilar la función de las autoridades encargadas de aplicar las disposiciones del trabajo; en especial a la Inspección del Trabajo, además, contribuir a buscar las soluciones viables para erradicar los infortunios de trabajo, o en su caso, realizar los estudios e informar al Congreso de la Unión de los obstáculos que evitan el cumplimiento de la Ley en cuestión y proponer las modificaciones pertinentes.

Consideramos que las modificaciones que aquí presentamos, no aparentan ser la última innovación en materia laboral, pero tomando conciencia de ello, tanto de los trabajadores, los patrones y de la autoridades del trabajo, será una base sólida para la observación adecuada de las disposiciones encaminadas a disminuir los riesgos de trabajo; para con ello, proteger al trabajador que es el objetivo primordial del articulo 123 apartado "A" Constitucional, lograr con ello sentar las bases para obtener el bien común y del bienestar social.

La falta de seguridad e higiene en el centro de trabajo, trae como consecuencia perdida económica, perdida de mano de obra calificada, baja calidad y poca productividad. También trae consigo reparaciones sociales como son la perdida del material humano, medio vital, irreparable e inusitable de la producción.

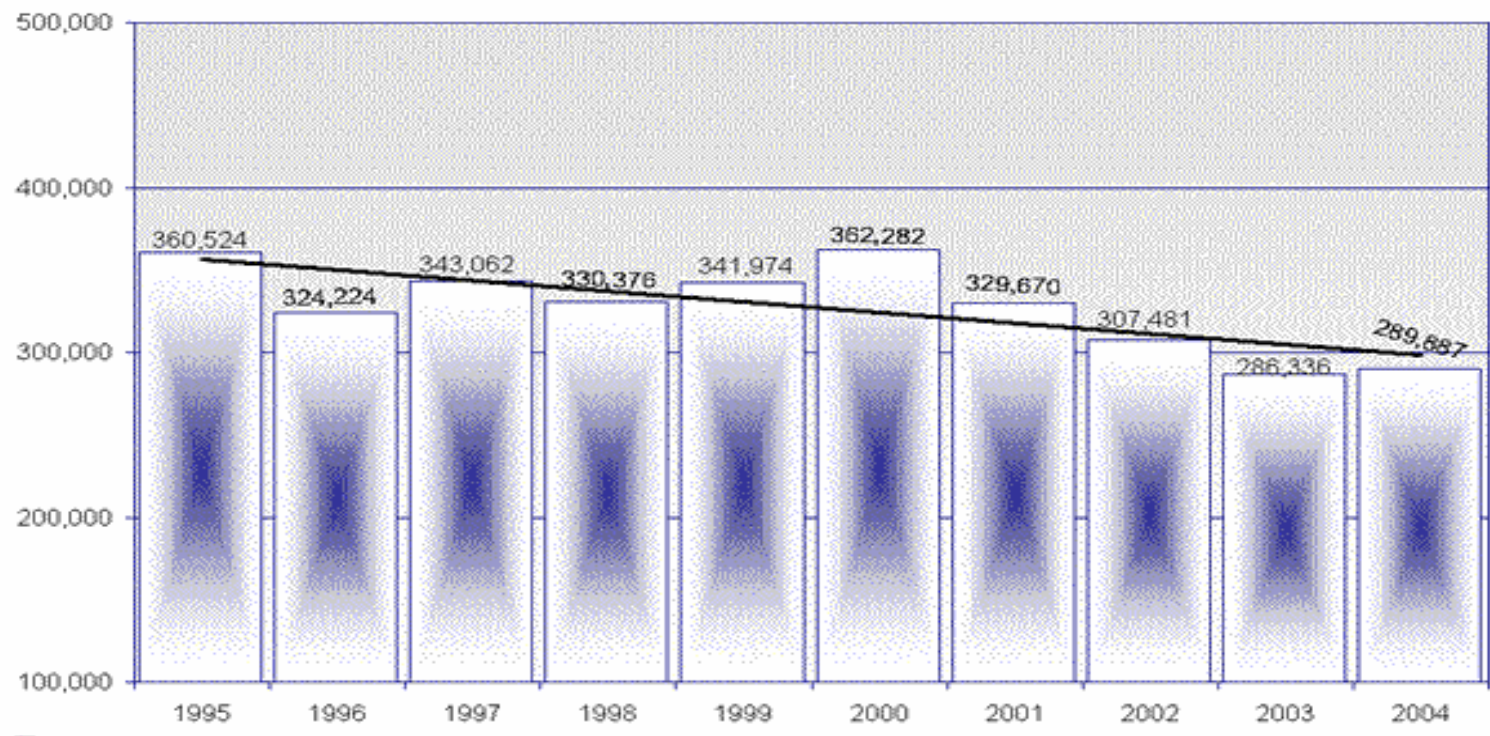
El cumplimiento de las normas laborales consecuentan entre otros objetivos; dignidad, salud, seguridad, educación, progreso y engrandecimiento nacional, un halagador futuro a las generaciones venideras; lo que viene a ser en síntesis las metas del proletariado Mexicano, instrumento real e importante para asegurar el desarrollo de México.

Por lo que finalmente, ratificamos de nueva cuenta que en nuestra legislación existen las condiciones satisfactorias de seguridad e higiene en la norma laboral, lo único que falta es la voluntad y la conciencia de cumplir y hacer cumplir la Ley, aquí hicimos mención de la solución. Para que en un futuro, no se repita más una tragedia, como la de los trabajadores mineros de Pasta de Concho, en el Estado de Coahuila.

NACIONAL 1995 - 2004

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO

PROBLEMATICA

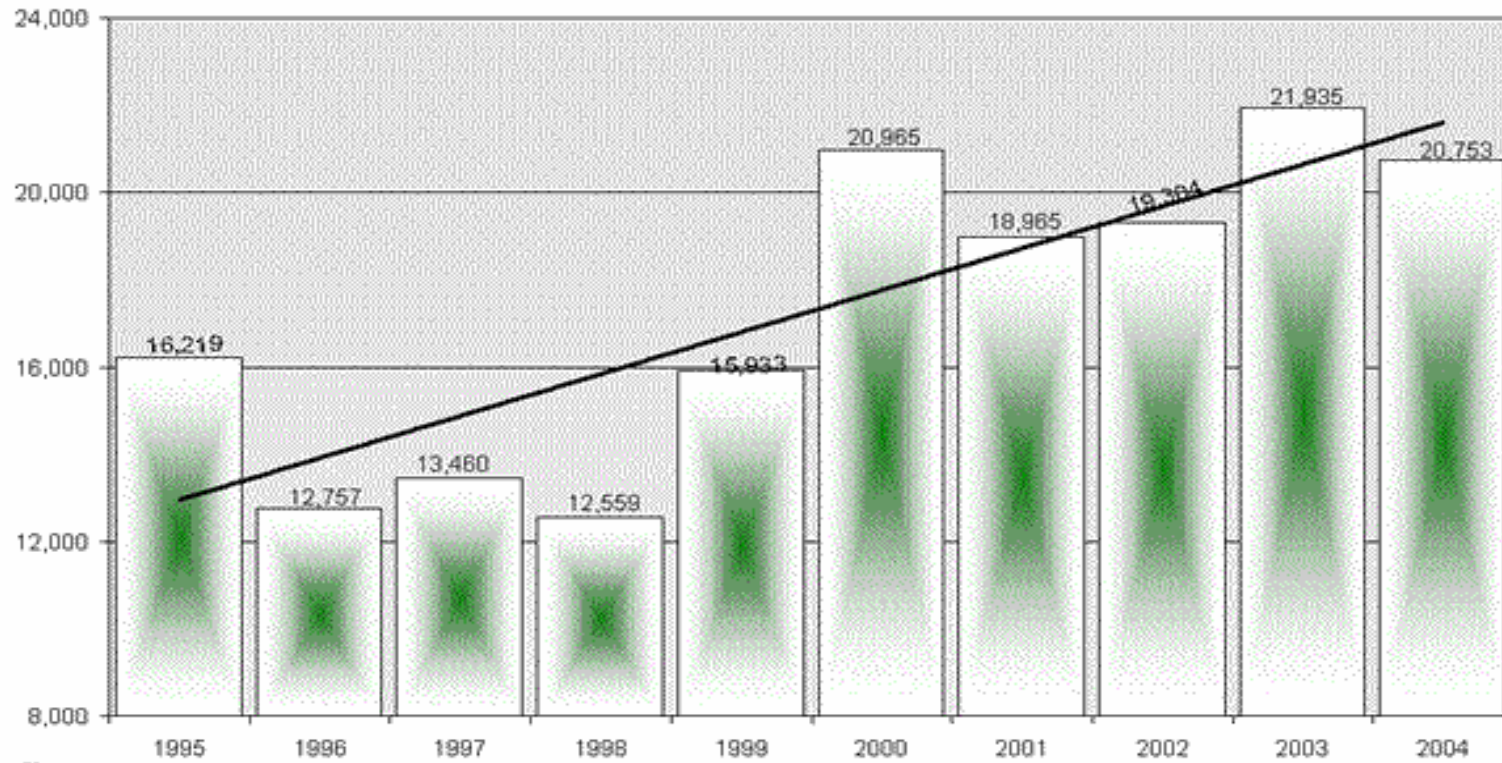


FUENTE: MEMORIA ESTADÍSTICA DEL IM.S.S.

NACIONAL

1995 - 2004

INCAPACIDADES PERMANENTES POR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO



ANEXO DOS

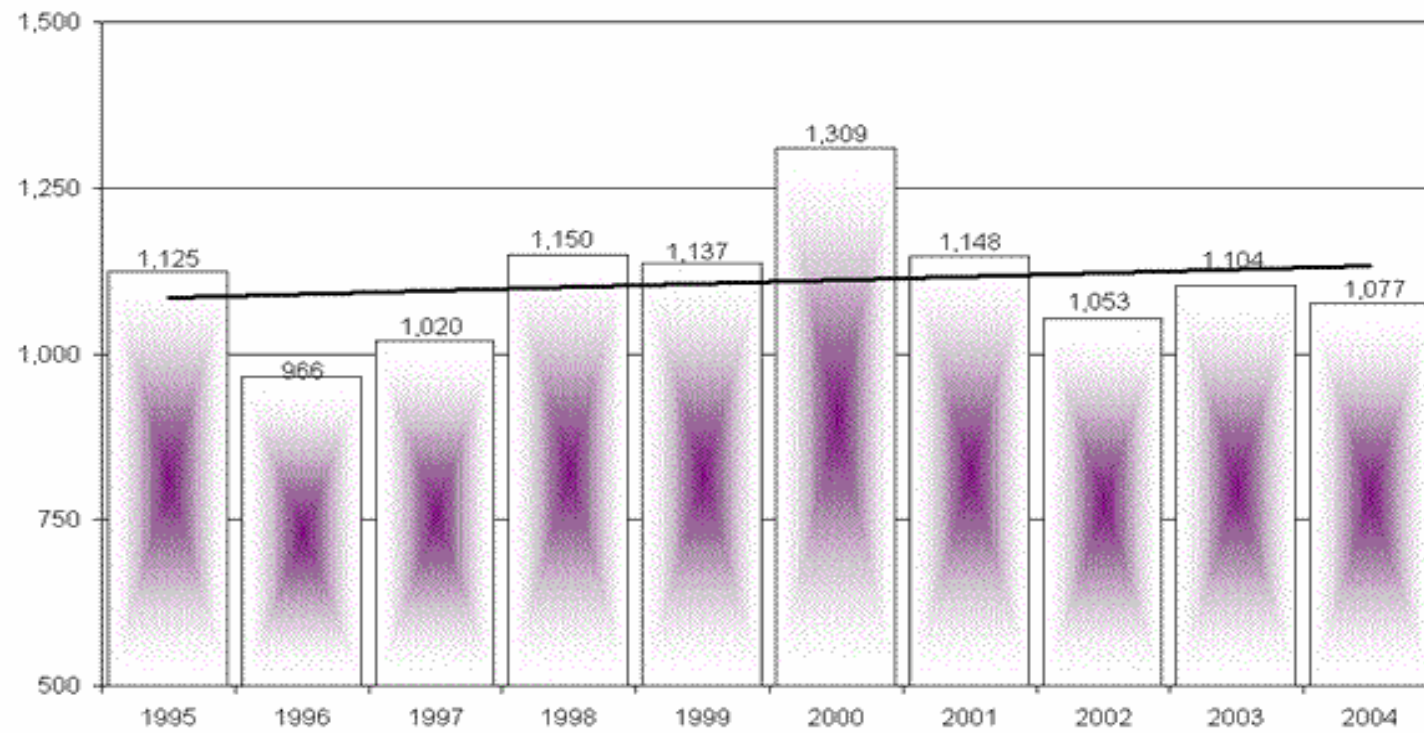


FUENTE: MEMORIA ESTADÍSTICA DEL I.M.S.S.

NACIONAL

1995 - 2004

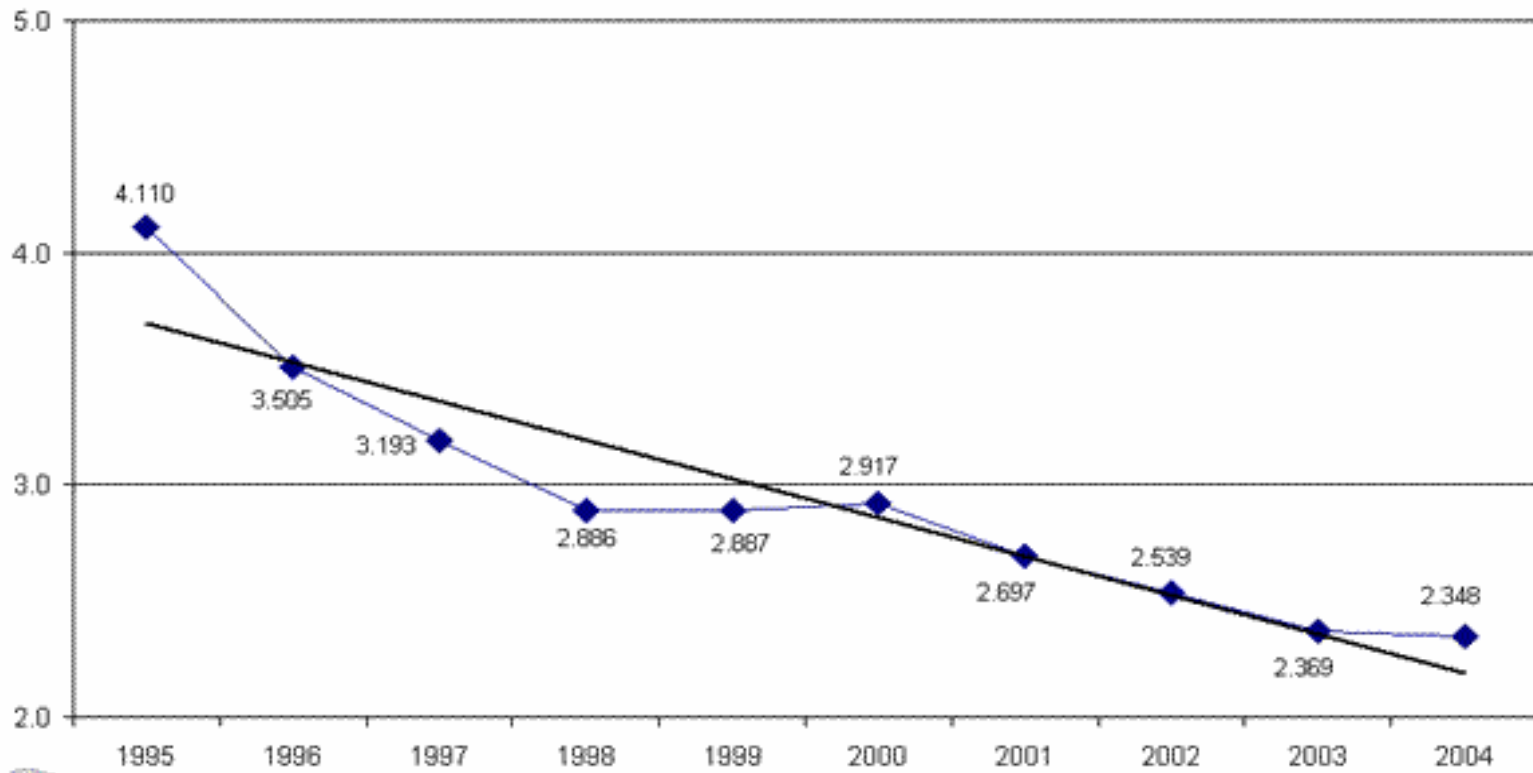
PROBLEMÁTICA DEFUNCIONES POR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO



FUENTE: MEMORIA ESTADÍSTICA DEL I.M.S.S.

ANEXO TRES

NACIONAL
1995-2004
TASA DE INCIDENCIA
(ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO POR CADA 100 TRABAJADORES)



ANEXO CUATRO



FUENTE: MEMORIA ESTADÍSTICA DEL I.M.S.S.

2.4. BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO Olea, Manuel, *Derecho del Trabajo*. 18ª Edición, Editorial Civitas, España 2000.
2. ARISTOTELES, *Política, Libro I*, Capítulo Sepan Cuantos 70, Editorial Porrúa, México 1960.
3. ARREDONDO, Muñozledo, Benjamín, *Historia Universal Contemporánea*, 11ª Edición, Editorial Porrúa, México 1972.
4. BENSUSAN Arcosus, Graciela, *Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio*, Editorial Porrúa, México 1992.
5. CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana, Tomo II, Derecho Individual del Trabajo, Volumen III, Contratos Especiales de Trabajo*, 3ª Edición, Editorial Eliasta, Argentina 1998.
6. CALCO Igelmo, Alberto José, *Historia Social del Trabajo*, 8ª Edición, Editorial Bosch, Barcelona España 1992.
7. CAVZOS Flores, Baltasar, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, Editorial Trillas, México 1994.
8. CAVAZOS Flores, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Editorial Trillas, México 1997.
9. CLIMENT Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias*, Vigésima segunda Edición, Editorial Esfinge, México 2002.
10. CUE Canovas, Agustín, *Historia Social Económica de México, 1521-1854*, 3ª Edición, México 1976.
11. DAVALOS, José, *Constitución y Nuevo Derecho*, 2ª Edición, Editorial Porrúa, México 1991.
12. DAVALOS, José, *Tópicos Laborales*, Editorial Porrúa, México 1992.
13. DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, 5º Edición, Editorial Porrúa, México 1984.
14. DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Historias, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales, Tomo I*, 15ª Edición, Editorial Porrúa, México 1998.
15. DE LA CUEVA, Mario, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II*, 6ª Edición, Editorial Porrúa, México 1991.

16. ESCAMILLA Hernández, Jaime, *Guía para la Elaboración del Proyecto de Investigación Terminal en Derecho*, 2ª edición, UAM-Azcapotzalco, México 1996.
17. GARCIA Maynes, Eduardo, *Introducción al estudio del Derecho*, 29ª Edición, Editorial Porrúa, México 1984.
18. GARCIA Maynes, Eduardo, *Teoría sobre la Justicia en los Diálogos de Platón*, Editorial UNAM, México 1981.
19. GREROVIUS, Fernandi, *Roma y Atenas en la Edad Media*, Editorial FCE, México 1982.
20. H. G., Wells, *Breve Historia del Mundo*, Editorial Siglo XIX, Buenos Aires, Argentina 1974.
21. LIRA, Andrés y MURO, Luís, *El Siglo de la Integración en: Historia General de México, Tomo I*, Editorial El Colegio de México, México 1981.
22. LOPEZ Aparicio, Alfonso, *Revista Mexicana del Trabajo, Cincuenta Años de Nuestra Legislación del Trabajo*, Noviembre-Diciembre, México 1960.
23. MACAULAY Trevelyan, George, *Historia Social de Inglaterra*, 2ª Edición, Editorial FCE, México 1984.
24. AIZPURU, Mikel, y RIVERA, Antonio, *Manual de Historia Social del Trabajo*, Editorial Siglo XXI, España Editores, Madrid España 1994.
25. MUÑOZ Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo, Instituciones, Tomo II*, Editorial Porrúa, México 1983.
26. PEREZ Botija, E. y BAYON Chacon, G, *Manual del Derecho del Trabajo, Volumen I*, 5ª Edición, Editorial D. Marcial, España 1964.
27. RAOBRUCH, Gustavo, *Introducción a la Ciencia del Derecho*, Editorial Madrid, España 1930.
28. ROMERO García, Fernando, *Diario de los Debates del congreso Constituyente*, Tomo I, México 1922.
29. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, *Proyecto de Ley Federal del Trabajo*, Edición Oficial, México 1931.
30. TENA Ramírez, Felipe, *Leyes Fundamentales en México 1808-1982*, 11ª Edición, Editorial Porrúa, México 1982.

31. TRUEBA Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral*, 5ª Edición, Editorial Porrúa, México 1980.
32. TRUEBA Urbina, Alberto, *Derecho Procesal del Trabajo*, Tomo I, México, 1941.
33. TRUEBA Urbina, Alberto, y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo, Reformada y Adicionada, Nuevos Comentarios, Bibliografía y Jurisprudencia*, 55ª Edición, editorial Porrúa, México 1967.
34. TRUEBA Urbina, Alberto, y TRUEBA Barrera, Jorge, *Nueva Ley Federal del Trabajo, Reformada, Comentarios, Jurisprudencia y bibliografía Concordancias y Prontuario*, 22ª Edición, editorial Porrúa, México 1973.
35. VALENCIA Carmona, Salvador, y FELIX-ZAMUDIO, Héctor, *Derecho Constitucional Mexicano y Comparado*, Editorial Porrúa, México 1999.
36. VARGAS Menchaca, José Manuel, *Manual para la Elaboración de Tesis Profesionales*, 1ª Edición, Editorial UNAM, México 1993.
37. VAZQUEZ V., Genaro, *Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios*, México 1940.
38. WITKER, Jorge, *La Investigación Jurídica*, Editorial McGraw-Hill, México 1999.

LEGISLACIONES

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Sista, México 2006.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México 1969.
3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México 1975.
4. Agenda Laboral, Ley federal del Trabajo y Disposiciones Conexas, 6ª Edición, México 1967.
5. Nueva Ley Federal del Trabajo, editorial Libros Económicos, México 1970.
6. Agenda de Seguridad Social, Compendio de Leyes, Reglamentos y otras Disposiciones Conexas sobre la Materia, Editorial ISEF, México 2006.
7. Ley del Seguro Social, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México 1975.

PAGINAS DE INTERNET

1. "Helade" Microsoft Encarta 2006 DVD. Microsoft Corporación 2005.
2. Página del IMSS: <http://www.imss.gob.mx/dpm/dties/>.
<http://www.imss.gob.mx/dpm/dties/indice.aspx?srv=a2005&opc=opc09>.
http://www.imss.gob.mx/dpm/dties/celula.aspx?ide=sc09_02_01_00_01&opc09&srv=a2005.
3. pagina STPS: http://www.stps.gob.mx/seguridad_salud.html.
http://www.stps.gob.mx/04_sub_previsión/03_dgsht/estadisticas/2005/m_2005.htm