

565

RECIBO DE PAGOS

28



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

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

**LA MEDICINA LABORAL EN
MEXICO**

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA DE JESUS MENDEZ HERNANDEZ

MEXICO, D. F.

1995

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

DEDICO MI TESIS

A mi Madre a esas manos que me arrullaron,
a ese brazo fuerte que jugó conmigo y
supo traer el pan, con el sudor de su frente
mi Padre.

A las faldas y a los pantalones con quien
jugué mis hermanos, a todos ellos que me
vieron crecer.

A la nueva luz serena, Octavio.
A las futuras cabezas, mis Sobrinos:
A las nuevas experiencias, Todas.
A todo ello que pretendo.

INDICE

Página:

INTRODUCCION..... 1

PRIMER CAPITULO

CONCEPTOS GENERALES.

1.1 EL DERECHO EN TERMINOS GENERALES..... 4

1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO..... 14

1.3 LA MEDICINA..... 24

1.4 LA MEDICINA LABORAL..... 30

1.5 EL INCUMPLIMIENTO LABORAL..... 46

SEGUNDO CAPITULO

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

2.1 ANTECEDENTES IDEOLOGICOS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL..... 52

2.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SALUD LABORAL EN MEXICO..... 80

2.3 CRONOLOGIA DE LA MEDICINA LABORAL EN MEXICO..... 118

2.4 LA ENSEÑANZA DE LA MEDICINA Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES..... 132

2.5 EL EJERCICIO DE LA MEDICINA DEL TRABAJO..... 149

TERCER CAPITULO

PROBLEMATICA DE LA MEDICINA LABORAL EN MEXICO.

3.1 LA IMPORTANCIA DE LA MEDICINA DEL TRABAJO..... 161

3.2 GARANTIAS PARA EL BENEFICIARIO DENTRO DE LA MEDICINA LABORAL..... 167

Página:

3.3 LA OBLIGATORIEDAD DEL PATRON DE PAGAR UN MEDICO PARTICULAR QUE
VIGILARA LA SALUD DE LOS OBREROS DANDO ATENCION EN EL LUGAR DEL
TRABAJO _____ 178

3.4 ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL PATRON PARA
CUIDAR SU SALUD DENTRO DEL AREA DE TRABAJO _____ 193

3.5 ANALISIS DEL ARTICULO 504 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO _____ 243

CUARTO CAPITULO

EL INCUMPLIMIENTO DE LA MEDICINA LABORAL EN MEXICO.

4.1 FINES DEL DERECHO LABORAL _____ 246

4.2 LA ACTIVIDAD DE LA MEDICINA LABORAL EN MEXICO _____ 249

4.3 PRESION FUNDAMENTAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA HACER
CUMPLIR A LAS EMPRESAS LA SEGURIDAD MEDICO LABDRAL _____ 271

4.4 LA MEDICINA DEL TRABAJO EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO
SOCIAL _____ 296

CONCLUSIONES. _____ 137

BIBLIOGRAFIA. _____ 122

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se pretende proporcionar información de lo que es el derecho a recibir atención médica en el lugar de trabajo. La Ley de la Materia creada para sanar las heridas de los trabajadores, provocadas por un sector patronal inhumano, déspota y explotador, solapador por el porfirismo, dio como resultado que los legisladores actuaran más con el corazón que con la razón imparcial como, deben caracterizarse los actos del buen Gobernante; se debe otorgar máxima protección a la fuerza de trabajo.

En el primer capítulo hablo de lo problemático que es precisar el derecho, pero que después de todo es considerado como una forma de control social. Ya que este no es producto de la naturaleza, sino que nace del mismo obrar humano. Considero de suma importancia que el derecho debe ser cien por ciento un Derecho dinámico, porque son normas creadas por los hombres y por tanto aplicadas por ellos mismos.

También hablo del Derecho como Ideal de Justicia, ya que esta es definida por muchos autores como el de dar a cada quien lo que le corresponde; como patrón dar lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y como operario responder con la fuerza de trabajo. La aspiración de la justicia misma es el anhelo a la felicidad.

En el segundo capítulo trato de los antecedentes del artículo 123 Constitucional. Ya que es la Ley Fundamental, la norma de normas, de donde derive su reglamentaria Ley Laboral. Hablé también de la salud laboral en México. Los médicos de los primeros años del siglo pasado pusieron de manifiesto que la salud de los hombres se estaba terminando y lo que era más grave, el utilizar a mujeres y a niños en el proceso productivo se agotaban todas las reservas humanas.

La finalidad de todo esto es dar vista a los años que han tenido que transcurrir, para que en el mundo y en nuestro país se pudiera hablar de Medicina del Trabajo; con el único objeto que es el de acelerar el desarrollo y que permitan un ejercicio real de aquella licencia.

El tercer capítulo trata de lo importante que es, para nosotros, la Medicina del Trabajo, ya que la industrialización genera una gama creciente y variada de riesgos laborales; los accidentes y enfermedades profesionales en México alcanzan proporciones alarmantes; el Instituto Mexicano del Seguro Social demuestra una aterradora cifra de enfermedades y accidentes dentro y fuera de la industria.

Debemos cuidar al Hombre, ya que es la primera fuente de energía. Una empresa con alto índice de accidentes no puede elaborar productos de calidad y a precios competitivos, por ello lo importante es el Hombre para su buena creación.

Por último, el cuarto capítulo trata de los fines que el derecho alcanza regulando las relaciones laborales de los trabajadores dependientes de los patrones.

Caracterizando todo esto por el principio de libertad voluntaria, y el de que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre patrón - trabajador.

Las conclusiones finales de este trabajo tienen como objeto el de estudiar las condiciones de trabajo en las diferentes áreas de la empresa, determinando los riesgos a los que se encuentran expuestos los obreros, y cuantificar los agentes que por su patogenicidad, frecuencia

y distribución son capaces de producir alteraciones, así como determinar el estado de salud de los activos expuestos a ellos.

PRIMER CAPITULO

CONCEPTOS GENERALES

1.1 EL DERECHO EN TÉRMINOS GENERALES:

Resulta problemático precisar el derecho, de compromiso por la increíble diversidad de definiciones que existen sobre el objeto de nuestra materia.

Cada autor en su obra dedica estudios jurídicos y describe al derecho, de modo que la regla más importante de la investigación consiste en abordar la historia para reconocer los esfuerzos humanos realizados para resolver determinados problemas, es muy difícil de precisar.

Sin embargo, afirmamos que el Derecho es una forma de control social en aquella parte del conocimiento denominado historia del Derecho es decir en el FIERE cultural unido por aquellas investigaciones que se han connotado.

Cuatro son los sentidos en que se une la palabra "Derecho", como:

1.- El Derecho como facultad.

También recibe el nombre de "Derecho Subjetivo" porque atiende al "Sujeto" que tiene la facultad o poder (Derecho) bajo la protección de la ley, de usar y disponer de algo libremente y con exclusión de los demás.

2.- El Derecho como ciencia.

El derecho no es producto de la naturaleza, sino que nace del mismo obrar del hombre, ahora bien la ciencia propiamente no está inserta en el Derecho, sino que está en el conocimiento, en el estudio y en la ordenación del mismo, no se interesa por la conducta humana en sí misma, sino únicamente por el orden normativo que la regula. Por tanto, el Derecho no es una ciencia sino que es un instrumento que provoca en la realidad social ciertos resultados.

2.1 La ciencia estudia al Derecho en dos aspectos.

1.- Estático: El derecho es solamente un conjunto de normas a las cuales el hombre les presenta o no conformidad.

2.- Dinámico: Estas normas son creadas y aplicadas por los hombres y los actos que se cumplen a este efecto son regulados por las normas jurídicas.¹

El derecho en realidad es un arte surgido de la convivencia humana, así mismo como una técnica creadora del control social.

Analizando a la ciencia que es la que se ocupa exclusivamente de analizar los hechos y leyes, pero hechos generalizados. Tiene por objeto el estudio del Derecho Subjetivo.

3.- El Derecho como ideal de Justicia.

¹ VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho, Novena Edición, ed. Porrúa S.A México 1990. p.54

Primero que nada quiero conceptualizar lo referente a lo que es la "Justicia". "Voluntad que inclina a dar a cada uno lo que le pertenece":² Para que exista el Derecho no basta que exista un orden y una coacción; es necesario establecer el equilibrio entre el orden y la coacción para así mismo obtener la justicia.

La justicia es un medio armónico de cambio y distribución de las mismas relaciones interhumanas sean entre los mismos individuos y la colectividad; el Derecho se hace entonces coincidir con un ideal específico de justicia; significa que ese orden establecido por el Derecho regula la conducta de los hombres en una forma satisfactoria para todos, de modo que todos encuentran en él su felicidad.

La aspiración de la justicia misma es el anhelo humano a la felicidad. Por tanto, la justicia es la felicidad colectiva, es decir dentro de la misma sociedad. Claro que al orden social es capaz de asegurarla en sentido colectivo, esto es, la satisfacción de ciertas necesidades, como la de alimentos, vestidos y habitación.

Si queremos analizar a la felicidad en forma individual observemos el comportamiento de determinados individuos, por ejemplo lo analizamos en una empresa al solicitar la fuerza de trabajo y al darla. No por la necesidad del trabajo el patrón se va a desobligar de dar lo establecido en el contrato colectivo de trabajo a esa persona.

Claro que por medio de la autoridad social concedora de la ley sobre los laboriosos, va a establecer el equilibrio entre patrón y trabajador y así mismo señalándole al trabajador sus obligaciones como empleado y sus derechos como ciudadano. Así es como se va a obtener la solución de valores.

²PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario para Juristas, ed. Mayo, México D.F., 1981. p.766

La justicia es un conjunto de reglas de igualdad, proporcionalidad y armonía establecida en un orden social como criterios normativos, o como pauta estimativa para una tarea a realizar. El derecho como ideal de justicia es ya un derecho objetivo, puesto que norma la conducta de los hombres en sus relaciones sociales.

El derecho romano define a la justicia como "la constante, perpetua voluntad de atribuir a cada uno su derecho. En latín (Constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi)"³

4.- El derecho como norma o sistema de normas.

Recibe el nombre de derecho objetivo, porque es considerado como objeto de estudio, ya que es un control social generalizador de la paz entre los hombres del orden social.

Es una forma de control social integrado por normas coercibles, que en última instancia pueden utilizarse para que se logre el cumplimiento de la norma jurídica establecida por parte del obligado, o para ocasionarle un daño en caso de incumplimiento de la misma.

Diferenciando entre la moral y el derecho vemos que mientras la primera se refiere a la conducta interna con la que cuenta cada individuo para el obrar, el segundo prescinde de ellos y se ocupa solamente de la conducta externa del hombre y sus acciones realizadas dentro del orden social.

El control social que tiende a realizar un específico ideal de justicia ya establecido por la norma invariablemente o como un orden social que tiende a realizar la justicia y se encuentra en

³ MARGADANT S. Guillermo Floriá. El derecho privado romano, Decimo Quinta Edición, ed. Esfinge, S.A de C.V. México 1988. p.99

constante elaboración, actualización y ajustándose a las diferentes y variadas circunstancias de las distintas etapas de la historia.

También es considerado como norma el orden que realmente acorta la comunidad, es decir, las normas que tienen eficacia aunque pertenezcan a un orden eficaz en lo general.

Finalmente, podemos señalar también que solamente al Estado le asiste el derecho de usar la fuerza (de hecho se da en la sociedad. El Estado monopoliza el uso de la fuerza para hacer cumplir las normas jurídicas coercibles establecidas); para así obtener una forma de control social dentro del mismo. El "Estado" sirve como escudo para encubrir al grupo de personas que disponen de la fuerza como son:

1.- Organismos Jurisdiccionales;

2.- Policía;

3.- Fuerzas armadas, etc.

Las normas son elaboradas bajo el estímulo de necesidades dentro de una sociedad y en una época determinada, es decir bajo las urgencias de una cierta circunstancia social, esas normas que son creadas bajo la presión de los problemas sociales, están destinadas para resolver esos problemas sociales y para dar determinados resultados.

1.- Etimología de la palabra Derecho.

"Derecho" deriva del vocablo latino "directum" que en sus sentido figurado significa "lo que esta conforma a la regla, a la ley, a la norma. "Derecho" es lo que no se desvía a un lado ni a otro, lo que es recto, lo que se dirige sin oscilación a su propio fin. "Deracho" se dice, en Italiano, diritto; en Portugués; direito; en Rumano, dreptu, en otras lenguas, el sentido de "rectitud" es todavía más explícito: en Francés, se dice droit en Inglés, right; en Alemán, recht; en Holandés, recht"⁴

A continuación anotamos varias definiciones del término derecho.

"Es un conjunto de normas que imponen deberes y de normas que confieren facultades, que establecen las bases de convivencia social y cuyo fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia".⁵

"Es un sistema racional de normas sociales de conducta declaradas obligatorias por las autoridades, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica.

"El conjunto de normas que regulan la conducta externa de los individuos pero con un principio coercitivo. Coerción que puede ser de distintas formas, pero siempre se presenta como el objeto de asegurar el cumplimiento de la norma.

"La coordinación objetiva de las acciones posibles entre varios sujetos según un principio ético que los determina excluyendo todo impedimento.

⁴ VILLORO TORANZO, Miguel. ob. cit. p.54

⁵ VILLORO TORANZO, Miguel. ob. cit. p.55

"El conjunto de normas bilaterales y coercibles que regulan la conducta externa de los Individuos":⁶

3.- Es necesario para efectos de este trabajo que vengo desarrollando no olvidarme de anotar las definiciones de derecho objetivo y derecho subjetivo.

Derecho Objetivo.

El Derecho, en su sentido objetivo, es un conjunto de normas. Trátase de preceptos imperativo atributivo, es decir, de reglas que, además de imponer deberes, conceden facultades.⁷, frente al obligado encontramos siempre a otra persona facultada para exigir el cumplimiento de lo establecido.

El término derecho objetivo puede designar todo un sistema jurídico, ejemplo: Derecho Familiar, Derecho de Trabajo, Derechos Sucesorios, Derecho Mexicano, Derecho Alemán, Derecho Italiano, y no nada más a un conjunto de normas o un simple precepto aislado.

Derecho Natural.

El hombre desde sus orígenes, ha creado una serie de valores o de principios necesarios para poder subsistir él y su grupo porque desde sus entonces ha tratado de explicarse los diversos fenómenos físicos y naturales. Por ejemplo el fenómeno de la muerte, la historia de las religiones.

⁶ VILLORO TORANZO, Miguel. ob. cit. p.56

⁷ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. De las Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, ed. Porrúa S.A México s.a p.33

Las reglas sobre los valores supremos se puede dividir en dos grandes categorías:

1.- Aquéllas que están destinadas a la formación de los individuos en lo personal y que son reglas morales o éticas (creados por Dios a través de su derecho divino).

2.- Aquéllas normas que son indispensables para la convivencia social. (Producto de la creación del hombre).

Los valores supremos son la creación de ideas y símbolos para así obtener una gran parte de la formación de la cultura actual.

"El nacimiento del derecho natural cuenta con las siguientes características, mismas que le serán inseparables:

1.- Constituye una reflexión racional en contraposición a las especulaciones de tipo religioso predominantes hasta entonces.

2.- Señala como criterio de la conducta humana el orden de la naturaleza, de ahí su denominación de "natural".

3.- El criterio en cuestión, se encuentra en una conducta, por eso se le califica de "Derecho" que todo hombre conoce por su conocimiento moral." ⁸

⁸ GARCIA MAYNES, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, ed. Porrúa Hermanos, México 1973. p.31

Derecho Positivo.

Du Pasquier define el Derecho Positivo como el conjunto de reglas que rigen la conducta humana, impuestas efectivamente por el poder social.

"Es positivo porque: a)- es el derecho de una sociedad; b)- es vigente esto representa una aplicación de principios o normas de derecho natural mediante la intervención de la voluntad; c)- es eficaz o fáctico - mas no exclusivamente por estas razones; d)- cuenta con medios coercitivos para imponerse a los rebeldes o sancionarlos; e)- está impregnado de elementos sociológicos; y en suma porque de algún modo ha intervenido en su elaboración la voluntad.

Tiene carácter positivo porque: Constituye una relación de los primeros principios del derecho y una aplicación de ellos a una materia social concreta mediante la intervención de la voluntad del legislador humano, ya realice esta función el gobernante o la sociedad misma; y también porque siendo el hombre un ser sociable por naturaleza su indigencia material y espiritual lo obliga a buscar la ayuda que necesita para su desarrollo y perfeccionamiento en la sociedad, y como ésta requiere una autoridad, un poder público que tenga a su cargo la gestión del bien común, y un ordenamiento jurídico formulado y garantizado por ella, el ordenamiento jurídico tiene carácter positivo, porque emana de un poder social, y tiene entre otras funciones el de asegurar el cumplimiento del derecho por medios coercitivos."⁹

Ahora bien, algunos juristas oponen el derecho positivo al natural, como si el primero fuera derecho de la realidad y el segundo tan sólo la expresión de anhelos ideales que inspiran el jurista. Todo aquel tiene su fundamento filosófico y comprende entre las normas que lo integran

⁹ PEREZNIETO CASTRO, Leonel, (el. a) Introducción al Estudio del Derecho, Textos Jurídicos Universitarios, ed. Harla, p.42

muchas normas de derecho natural, aclarando que no son, dos sistemas sino que concurren en numerosas normas y principios.

Derecho Subjetivo.

En principio el derecho subjetivo no se concibe fuera del derecho objetivo, pero cada uno con sus funciones determinantes, el segundo es la norma permisiva o prohibitiva; y el primero el permiso o la facultad derivada de la norma.

Algunos autores declaran que el derecho subjetivo es lógicamente anterior, ya que el hombre adquiere, en primer término, la ayuda de la reflexión, se eleva a la del derecho como norma. Otros sostienen que el primero es una creación del segundo y que, consecuentemente, la propiedad corresponde a éste.

De acuerdo con García Maynes, podemos decir: "Que el Derecho Subjetivo es correlativo de un deber general o especial, de una, de varias o de todas las personas."¹⁰ Todo lo que hemos dicho del derecho subjetivo es igual a algo que pertenece o constituye a la, norma positiva, al derecho objetivo; lo cual nos autoriza decir que el derecho subjetivo es el propio derecho objetivo, en cuanto lo miramos a través del sujeto facultado por la norma.

"El derecho subjetivo es el poder, pretensión, facultad o autorización que conforma a la norma jurídica tiene un sujeto, frente a otros sujetos ya sea para desarrollar su propia actividad o determinar la de aquellos".¹¹

¹⁰ PRECIADO HERNANDEZ, Rafael. Lecciones de Filosofía del Derecho. Universidad Nacional Autónoma de México, México 1986. p123

¹¹ GARCIA MAYNES, Eduardo. op. cit. p.45

Me resta determinar la naturaleza jurídica de la "Medicina laboral en México", porque es derecho del hombre. Puedo afirmar que es un derecho subjetivo absoluto, debido a que el deber correlativo es una obligación universal de respeto, cuando el Estado reconoce esta facultad nace la norma positiva, la cual autoriza al sujeto facultado por la propia norma.

1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO.

Como en toda disciplina jurídica hay que especificar antes de conceptualizar referente a lo que es el Derecho del Trabajo, primero; qué entendemos por trabajo y, a qué clase de trabajo nos referimos como objeto de una rama del derecho.

Sin duda que todos tenemos una idea de lo que es el trabajo, es una actividad o esfuerzo realizado, para así obtener un fin determinado provechoso del mismo dirigido a la consecución de un fin valioso. Actividad que también es social y económica y claro que para algunos también puede ser material o intelectual, es de considerar que en toda actividad que el hombre desempeña tiene que hacer uso del intelecto para así obtener el fin determinado valioso.

Su contrario será el ocio pero no es una inactividad. También constituya una diversión u ocupación que sirve de descanso de otras actividades. La única diferencia que existe entre aquel y el trabajo es que este tiende a la producción de la riqueza y el ocio no.

No todo trabajo interesa al Derecho Laboral. El único que le interesa es el trabajo subordinado, o sea, la actividad que presta una persona, en favor de otra mediante el pago de un salario. Si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el Derecho Laboral. Aquí nos interesa diferenciar lo que es el trabajador y el patrón dentro de la relación laboral.

Para nuestra Ley Reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional trabajador, es la persona física, que presta a otra física o moral, un trabajo subordinado. (Artículo 8 de la actual ley).

Para nuestro Código Laboral, "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores":¹²

Considero pertinente Después de haber analizado los anteriores términos analizar una de las infinitas definiciones que existen sobre el Derecho del Trabajo y posteriormente, desde los puntos de vista social, económico y jurídico, en razón de que el trabajo constituye un fenómeno que se da principalmente dentro de la sociedad.

El trabajo es una actividad propia del hombre y por ello tiene un fin, el cual le va a interesar a la economía y por ser este fenómeno objeto de regulación ya que es un motivo importante para que los hombres emprendan también una relación. Abundando considero que es muy importante este orden puesto que el trabajo tiene como medio a la sociedad, como infraestructura a la economía y como supraestructura al derecho.

¹² GARCIA MAYNES, Eduardo. Filosofía del Derecho, ed. Porrúa Hermanos, México s.a p.95

1.- Definiciones del Derecho del Trabajo.

Al derecho del trabajo podemos definirlo como "el conjunto de principios y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

a)- Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obreros personales.

b)- Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.

c)- Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad" ¹³.

"Es un conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo."

"En sentido amplio o doctrinal, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena."

"En sentido estricto o jurídico positivo, Derecho del Trabajo es un conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y situación de subordinación o dependencia."

¹³ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico jurisprudencial del Derecho Mexicano Laboral, ed. vista. México s.a. p.3

"Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social." ¹⁴

Voy a tratar de analizar paso por paso cada uno de sus componentes de esta definición que considero muy completa e importante.

"Es el conjunto de normas ... Que son las que buscan el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital, realizando así la justicia social. ... relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación ... Es frecuente hablar en las definiciones jurídicas, de "normas reguladoras" porque estas equivalen a reglas de conducta, se está hablando de "reglas que regulan" las relaciones obrero patronales. En la mayoría de los casos los autores se refieren más que nada a las relaciones en general y no a los sujetos. En realidad toda relación supone a los sujetos. No olvidando que hay relaciones laborales entre una persona física individual y una empresa en sentido económico.

Al referirnos a las relaciones "que directa o indirectamente derivan de la prestación" ... se entiende de un servicio personal. El Derecho Laboral no contempla las relaciones de trabajo, sino que después de estas se dan otras de extraordinaria importancia, por ejemplo de las relaciones de los trabajadores entre sí: coalición, sindicatos, federaciones y confederaciones; de los empleadores entre sí: sindicatos, sustitución de patrón, empresa constituida unitariamente desde el punto de vista económico, y en forma múltiple desde el punto de vista jurídico.

¹⁴ MUÑOS RAMOS, Roberto. Derecho del Trabajo, ed. Porrúa S.A. México 1976. p.19

... Libre, subordinado y remunerado, de servicios personales ... En México sólo es objeto de Derecho el trabajo libre y no el que se ejerce en cumplimiento de una pena.

La subordinación constituye el elemento esencial de la relación laboral. Dónde no hay no existe entonces relación de trabajo, aquella es la médula de las relaciones laborales. Otro punto muy importante a tratar es la remuneración excluyendo las relaciones de trabajo voluntarias o gratuitas, porque estas son ajenas al derecho perteneciendo estas al mundo de la moral.

... Y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego. Los fines que le importan en este caso al Derecho Laboral es establecer el equilibrio y esta no equivale a imparcialidad del Estado.

Implica la idea de que, mediante las limitaciones que se establecen a los derechos de los empleadores, se disminuye el grave diferencial social que los separa de los trabajadores para así mismo alcanzar la armonía.

... mediante la relación de la justicia social. La preocupación del derecho de trabajo es establecer, la elevación del nivel de vida de los trabajadores proporcionándoles alimentos, viviendas o ropa. Cuando el Estado no demuestre esa preocupación, el Derecho del Trabajo no tendrá razón de ser." ¹⁵

2.- Punto de Vista Social.

Este principio es útil principalmente para alcanzar la armonía en las relaciones interhumanas y la proporcionalidad en los procesos de distribución de los bienes, garantizando

¹⁵ DE BUEN L. Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II octava Edición. ed. Porrúa. México 1991. Pp.131-133

asimismo a todos los hombres que desenvolviéndose en una actividad razonable puedan adquirir lo suficiente para vivir principalmente con salud y decoro.

El trabajo es un común denominador y una condición de toda vida humana en sociedad, todo lo que se refiere al trabajo, requiere un estudio minucioso debido a que merece ser considerado como un rasgo específico de la especie humana. El hombre es un animal social "ZOO POLITIKON" también se manifiesta en la asociación en favor de quienes pertenecen a determinada categoría social y no se dan sólo frente al Estado, sin también como una clase frente a la otra. Es sólo un instrumento puesto al servicio de las personas individualmente determinadas, a través de las diversidades de ritmo en la marcha del progreso técnico, de evolución en la economía y asociación. Se ocupa primordialmente del trabajo.

La idea central desde el punto de vista social no es la de buscar la igualdad de las personas, sino las desigualdades que entre ellas existen. El derecho se justifica en la medida en que las normas que lo integran estén destinadas a la realización de un fin determinado en este caso sería la justicia, la seguridad jurídica y el bien común. La sociedad debe poner sus recursos y su actividad al servicio de las personas y éstas tienen derecho a exigir que la colectividad les asista en caso de necesidad y les proporcione un nivel de vida adecuado y pongan a su disposición los medios necesarios para alcanzar su propio bienestar físico y social. Esto proporcionado por la propia sociedad serán irrenunciables, así mismo la educación que es otro punto muy importante a tratar y que constituye uno de los primeros derechos de prestación reconocidos por el Estado moderno.

"La asistencia social, a su vez, evoluciona en nuestros días hacia la seguridad social abarcando ya el campo del derecho del trabajo e intenta abarcar a todo el económicamente débil o aún a toda la población". ¹⁶

Marx analiza con más vigor la relación del hombre con la naturaleza o en la actualidad del trabajo, y dice. "El trabajo es esencialmente, a través de la técnica, la transformación que hace el hombre de la naturaleza que a su vez reacciona sobre el hombre modificándolo". ¹⁷

"El trabajo; escribe Marx en "El capital"; es, en primer término un proceso entre naturaleza y el hombre, proceso que este realiza, regula y controla mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza, pone en acción las fuerzas naturales que forman su capacidad, los brazos y las piernas, la cabeza y las manos, para de ese modo simularse bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza la brinda, y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior de él y de la transformación de su propia naturaleza desarrollando las disciplinas que dormitan en él.

Georges Friedmann, desarrolla una definición parcial del trabajo relacionado con el "HOMO FABER" y esta es, "Trabajo es el conjunto de acciones que el hombre ejerce con un fin práctico, con la ayuda de su cerebro, de sus manos, de instrumentos o de máquinas sobre la materia, acciones que a su vez, reaccionan sobre el hombre, modificándolo." ¹⁸

Decimos que es parcial en virtud de que el trabajo no es fin en sí mismo, sino que tiene otros fines mayores, pero tampoco tiene una finalidad universal que pueda afirmarse en abstracto.

3.- Punto de Vista Económico.

¹⁶ Ídem.

¹⁷ MARX, Carlos. El capital, Fondo de Cultura Económica. Tomo II. México 1969. p. 130

¹⁸ FRIENDMANN, Georges. (et. al) Tratado de sociología del Trabajo, Pp. 23,24 y 25

El fin primordial del trabajo es la producción de riqueza. También se ha tomado tradicionalmente que la actividad del trabajo siempre se encamina hacia la producción con el objeto de incorporar utilidades a las cosas, sobre todo cuando se materializan u objetivizan. Se trata de una economía en que la producción está determinada por el consumo y se funda sólo en la actividad manual.

"El único factor importante de la producción es el trabajo ya que sin éste la humanidad perecería. Podemos hablar de dos potencialidades utilizadas por el hombre al emprender sus labores: Manual e Intelectual. Consideramos trabajo manual aquellas actividades en que predomina el esfuerzo físico; y trabajo intelectual es el conjunto de aquellas actividades en las que predomina el esfuerzo intelectual. Ahora bien asimismo puede ser voluntario y forzoso. Trabajo voluntario es aquel que se presta libremente por el sujeto realizador de esta actividad. Trabajo forzoso, es el realizado sin contar con la disposición voluntaria de quien lo realiza. Analizándolo desde este último punto de vista, el trabajo puede ser por cuenta propia y por cuenta ajena. En el primer supuesto los productos de este esfuerzo se le atribuye inicialmente a la persona que los realiza y los riesgos de la actividad recaen sobre el mismo interesado. Por el contrario, en la labor ajena los productos de la actividad laboral se atribuyen a una persona distinta de quien lo ejecuta y los riesgos de este trabajo también recaen sobre ella." ¹⁹

A continuación citamos algunas definiciones que nos permitan corroborar lo antes expuesto, TRABAJO es:

¹⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto, op. cit. p.35

"La aplicación de la capacidad mental y física del individuo a la producción de bienes y servicios; es decir el esfuerzo encaminado a la obtención de satisfactores distintos a los inherentes al propio trabajo." ²⁰

"El esfuerzo aplicado a la producción de riqueza, es la actividad consciente y racional del hombre encaminada a la producción de satisfactores de necesidades." ²¹

Concepto económico de trabajo. Para la economía el trabajo "Consiste en toda actividad humana material o intelectual, aplicada a la producción de riqueza." ²²

"Un conjunto de facultades mentales y corporales existentes en el ser humano que este pone en ejecución cuando produce un bien de cualquier género." ²³

Todas las definiciones aquí citadas contienen las siguientes notas distintivas situadas en el campo económico:

- 1.- El trabajo supone una actividad humana;
- 2.- obtención provechosa ya sea por medio del intelecto o materialmente;
- 3.- Que señalen como principal finalidad, la producción de riqueza; manifestada para alcanzar un beneficio.

²⁰ Gran Enciclopedia del Mundo, Tomo XVIII, ed. Martín, p.23

²¹ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, op. cit. p.23

²² MUÑOZ RAMON, Roberto, op. cit. p.43

²³ ZAMORA, Francisco, Tratado de teoría económica, Defenso de Cultura Económica, p.67

Resulta muy importante el trabajo en la economía, por el impacto decisivo sobre la actividad y su regulación jurídica.

Los importantísimos movimientos sociales del siglo XIX principalmente en Francia e Inglaterra son: La expansión del sindicalismo, el desarrollo de una ideología social de inspiración Alemana pero cultivada en Inglaterra y aplicada socialmente en este último país. (Marx "el Internacionalismo proletariado"). Así es como el Estado despierta de su actividad y asume un papel importante en el campo de la economía (economía Dirigida).

4.- Punto de Vista Jurídico.

El Derecho Laboral no es sólo regulador sino también tutelar, porque es la misma sociedad la que debe proporcionar el trabajo, además de que este debe ser escogido o seleccionado por el propio activo. Cabe señalar también aquí el principio sobresaliente de libertad que debe imperar en todo ordenamiento jurídico. Lo cierto es que la mayor parte de las normas jurídicas laborales tienen carácter de orden social, irrenunciable e inderogable. Es una consecuencia de la naturaleza de las normas del Derecho del Trabajo.

Considero adecuado tomar como base la definición jurídica que el trabajo nos da la Ley Federal del Trabajo, en su artículo. 3. que a la letra dice: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse, en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

En el artículo. 8. segundo párrafo se señala que: "Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio." ²⁴

Podemos destacar que lo mas importante del texto del artículo. 3. citado anteriormente es la que establece el derecho personal del trabajador, el derecho - habienta sería el hombre y el obligado la sociedad y viceversa, frente a uno facultado hay un deber.

1.3 LA MEDICINA.

La primera época de crisis de nuestro país se caracterizó por los problemas que provocó la Guerra de Independencia y por el inicio de la constitución de un Estado Nacional Independiente; las luchas internas entre federalistas y centralistas, generaron un atraso importante en los puntos claves como en la economía y en el desarrollo de la Ciencia Médica. Todo esto da, como consecuencia la desintegración, de los grupos de los científicos médicos, así como con el parálisis del desarrollo que se venía dando dentro de la Medicina. Época en que se lucha por la reconstrucción del campo en el conocimiento médico y se voltea la construcción del campo en el conocimiento médico y se voltea la vista a Francia como la influencia necesaria para lograrlo.

Desde 1833 a la época de la Reforma, es un periodo de importancia por el desarrollo, integración y actualización de la Medicina. Periodo que fue detenido constantemente por las luchas incesantes por el poder entre los grupos políticos opositores en el país, por las guerras, epidemias y la mala situación económica; influyen también en esto las investigaciones militares de países con intereses económicos en México características del periodo, que a su vez provocan el

²⁴ TRUEBA URBINA, Albino. Lev Federal del Trabajo, Ed. 69. ed. Porrúa. S.A. México. 1992. p.26

mantenimiento y la lucha de los médicos por desarrollar, actualizar y estabilizar su conocimiento y su situación social.

Después de los esfuerzos de los médicos que en forma lenta y difícil de lograr el avance y la actualización, hazañas espectaculares para su época y su situación. De la época de la Reforma a la República caracterizada primordialmente por la detención del avance médico por la guerra civil, y el imperio de Maximiliano, en la República y su reestructuración, el panorama socio cultural y las instituciones de salud durante el Imperio, la influencia del positivismo representado por Gabino Barreda.

En la época del Gobierno de Porfirio Díaz, es un período de desarrollo influenciado por el positivismo, donde se consolidan las sociedades, la Escuela de la Medicina, la academia nacional de Medicina como baluarte del desarrollo médico, las especialidades, los hospitales que surgen y se mejoran bajo la protección del Gobierno. Se trata también de los descubrimientos científicos de Pasteur, Lister, Koch, que llegan hacer comunes en la práctica médica y con ello el desarrollo de la cirugía, la asepsia, la microbiología la medicina experimental, la radiología, la creación del Instituto Médico Nacional y el Instituto Patológico y las Instituciones de Salud de la época.

La Medicina nació gracias a los esfuerzos de hombres de ciencias por descubrir las causas de la salud o enfermedad, y ha progresado a medida que se adquirían mayores conocimientos sobre la estructura y funcionamiento del cuerpo humano y respecto al ambiente en que vive. Por eso considero pertinente estudiar al hombre tomando en cuenta tres aspectos fundamentales:

1.- **Biológico:** Que estudia la estructura y el funcionamiento del organismo ya que el hombre es un ser vivo, diferente de los vegetales y animales debido a que posee características

exclusivas adquiridas en el proceso evolutivo, como son el lenguaje simbólico, el pensamiento abstracto y la capacidad de creación cultural. Proviene de antepasados de organización inferior pero en lugar de desarrollar sus instintos, lo hizo más con inteligencia, por ello pudo elegir entre múltiples ambientes y formas de vida, además adquirió la capacidad de modificar el medio ambiente del cual forma parte.

1.1 Biológicamente del Hombre pertenece a:

Reino Animal

Phylum Chordata, porque tiene columna vertebral;

Clase Mammalia, porque se alimenta de la leche proveniente de las glándulas mamarias de la madre en los primeros días de su vida;

Orden Primates, porque tiene cráneo grande, su pulgar se opone a los otros dedos, tiene uñas planas sus mandíbulas están colocadas en la parte baja del cráneo, y está mejor equilibrado sobre su columna vertebral;

Familia Homínidae, se sostiene erecto en dos pies;

Género Homo, donde se incluyen especies con cerebro más o menos desarrollado;

Especie Homo sapiens.

2.- Psicológico: Que estudia la personalidad y las relaciones interpersonales. A pesar de que el hombre nace con diferentes anatómicas y fisiológicas en comparación con otras especies (como por ejemplo nace con el cuerpo desnudo, con pobres mecanismos de defensa, no sabe nada, no corre, no tiene la agilidad ni la fuerza de algunas especies), ha podido sobrevivir y tomar el papel preponderante sobre todos los demás géneros y gracias también a otras características que lo han hecho en ciertos aspectos un ser superior tales como:

1.- Conocer los cinco dedos en sus extremidades. Las superiores son prensiles.

2.- Haber desarrollado una visión binocular, estereoscópica y cromática; esto significa que los campos visuales de los ojos se superponen permitiéndole percibir los objetos en tres dimensiones y en color.

3.- Mantener postura erecta, su pelvis sufrió modificaciones obligando al tronco a erguirse. En esta forma la cabeza ya no necesitó mantenerse en forma horizontal, sino que se asentó en el cuello con lo que los músculos de éste se hicieron más cortos y ligeros las cuerdas vocales más finas y las extremidades superiores quedaron libres tanto para la prensión y manipulación de los objetos, como para la fabricación de utensilios.

4.- Tener un desarrollo cerebral notable, característica que le permitió desarrollar el lenguaje y otras expresiones culturales, como valerse de la experiencia acumulada en el pasado.

3.- Social: Que estudia las leyes, relaciones y cultura del hombre. Como ser sociable no puede vivir en aislamiento; sus procesos mentales y su conducta sólo son inteligibles en función de su interrelación con otros individuos de la misma especie.

Cuando nace se encuentra rodeado de normas, ideas, hábitos, técnicas y formas de organización; sin embargo, tiene entre otras las siguientes capacidades:

1.- De experimentarse a sí mismo una entidad, como algo único, distinto; tiene conciencia de sí mismo y busca formas de relacionarse con los demás y con el mundo.

2.- Razonar, trata de comprender la mundo y a sí mismo, Investigar el por qué de las cosas, descubrir leyes científicas, crear sistemas religiosos, filosóficos y técnicas para alcanzar su papel de preponderancia en la naturaleza.

3.- Posee lenguaje simbólico, es decir, representar por medios de símbolos órales, escritos y de otro tipo las sensaciones de su cuerpo y sus ideas, y utiliza dicho lenguaje para aprender no sólo a través de su propia, sino de la de los demás.

4.- Tiene imaginación, que lo hace angustiarse ante los peligros y las consecuencias de la conducta, resolver mentalmente los problemas antes de enfrentarse con ellos.

5.- Pensar críticamente, lo cual le permite escoger y decidir tener responsabilidad ante sí mismo y ante los demás."²⁵

Ha llegado el momento de anotar algunas definiciones del término "Medicina": Esta es:

"Ciencia y arte de conocer, prevenir, aliviar y curar las enfermedades del cuerpo humano."²⁶

²⁵ HIGASHIDA HIROSE, Bertha Yoshiko. Ciencias de la Salud. Segunda Edición. ed. McGRAWHILL. México 1991. p.69

²⁶ DE MIGUEL PALOMAR, Juan. op. cit. p.850

"(lat. medicina - cf. médico) f. Ciencia y arte de prevenir y curar las enfermedades del cuerpo humano.

"Es una ciencia y un arte. La ciencia médica tiene por objeto el estudio de las enfermedades; arte médico, el mantenimiento o el retorno de la salud. La Ciencia Médica comprende diversas partes: Anatomía, Fisiología, Patología, Bacteriología, Histología, Embriología, Parasitología, etc.

Es necesario para efectos de este trabajo analizar también a la Patología, que es la parte de las ciencias médicas que estudian las enfermedades y que comprende varios capítulos:

La etiología: Averigua las causas de las enfermedades.

La atogenia: Establece el mecanismo por el cual estas causas actúan sobre el organismo.

La fisiología Patológica: Muestra cómo el organismo reacciona bajo la influencia de los agentes patógenos.

La anatomía Patológica: Estudia las modificaciones anatómicas producidas en el organismo a lo largo de las enfermedades.

La sintomatología: Enumera los signos clínicos observados subjetiva y objetivamente.

La nosografía: Descubre y clasifica las enfermedades.

El pronóstico: Trata de predecir la evolución de la enfermedad.

La patología general: Trata de establecer las leyes generales de los grandes procesos mórbidos, de fijar sus causas, su mecanismo, etc.

La patología descriptiva: Tiene por objeto el estudio analítico de las enfermedades y comprende:

a).- La interna o médica;

b).- La externa o quirúrgica.

El complemento indispensable de la patología es la terapéutica, que se aplica para aliviar las enfermedades y curarlas." ²⁷

Ahora bien existen diversos problemas que repercuten al trabajo dentro de una empresa por ejemplo en la necesidad de profundizar en el conocimiento de los "ambientes laborales" como condicionantes de enfermedad; a ese enorme espacio donde los trabajadores se exponen constantemente no sólo a accidentes de trabajo, sino también a situaciones estresantes que pueden condicionar la aparición o el agravamiento de diversas enfermedades.

1.4 LA MEDICINA LABORAL.

"Las normas permanentes, aplicables, actualmente al campo de la seguridad social. Su misión primordial es defender la salud y la vida de los trabajadores dentro de los establecimientos

²⁷ PALELAR, Mamilla. Diccionario Enciclopedico Quiltes, Tomo VI, ed. Cumbre S.A México. D.F s.s p.797

donde se desenvuelven laborando en su diario vivir. Y que resulte para los trabajadores la mayor, garantía compatible con la naturaleza de la empresa por ejemplo: Hacía mucho tiempo que los trabajadores demandaban que en todos los establecimientos se pusieran sillas a su disposición, porque la Ciencia Médica había demostrado que la permanencia de pie durante muchas horas era fuente de padecimientos que se mencionaron en el número 150 de la tabla de enfermedades de trabajo en el artículo 513.²⁸ Ya que es la Medicina del Trabajo la que se va a encargar de procurar el mayor grado de bienestar físico, mental y social a los trabajadores dentro de cualquier establecimiento donde estén prestando sus servicios.

El objeto primordial del Derecho del Trabajo en el campo de la medicina es estudiar las condiciones laborales en las diferentes áreas de la empresa y así mismo determinar los riesgos a los que se encuentran expuestos los activos, cuantificando los agentes que por su patogenicidad, frecuencia y distribución son capaces de producir alteraciones, así como el determinar el estudio de salud de los trabajadores expuestos a ellos.

Si bien es cierto que el campo de acción de la Medicina del Trabajo, se inicia con el trabajo mismo, remontándonos en la Edad Media cuando el hombre tenía que realizar sus labores hincado o en cuclillas él ya padecía de problemas de la columna, ya que toda actividad laboral lleva implícita la posibilidad de alterar la salud en el hombre.

Quiero analizar y distinguir entre los accidentes y las enfermedades de trabajo dentro del establecimiento de labores, así mismo las instalaciones de acuerdo con los principios de seguridad y el cumplimiento de dichas disposiciones. Considero de suma importancia el adiestramiento y la capacitación para los trabajadores.

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Segunda Edición. ed. Porrúa S.A. México 1990. p.88

1.- Los accidentes constituyen la primera especie de los riesgos de trabajo y es por esto que se instituye la legislación.

La primera ley que contiene una definición es la del 30 de Enero de 1900, su artículo inicial decía: "Se entiende por accidente toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena."

La definición más antigua del 24 de Septiembre de 1896 por la oficina del Seguro Social de Alemania: Define los accidentes de trabajo como "Un acontecimiento que afecta la integridad de una persona, se produce en un instante y está claramente limitado en su principio y fin."

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

En su turno la Ley Federal de 1931 propuso la definición en su artículo 285: "Accidente del trabajo es toda lesión - quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida, sobrevenida durante el trabajo, en ejecución de éste o como consecuencia del mismo y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producido en las mismas circunstancias."

Después de analizar cada una de estas definiciones por parte de la comisión, y consultarlo con el cuerpo médico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, simplificó la definición y la que yo considero más completa e importante:

"Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en el ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente."

Esta definición hizo suya la de origen Español de 1936, su objeto primordial es señalarle a las empresas la responsabilidad por los daños que resintieran los trabajadores, además de que el accidente ya no es concebido como el resultado de una fuerza exterior al hombre, sino como la lesión orgánica o perturbación funcional que sufre el trabajador al realizar el trabajo.

El Derecho del Trabajo conservó la fórmula Constitucional accidentes y enfermedades sufridas con motivo o en ejercicio del trabajo. Supone una relación entre el infortunio y la actividad que se desempeña.

Aplicación de los principios generales a casos particulares más sobresalientes.

1.- Los Accidentes en el Trayecto: La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una Ejecutoria del año de 1964, decidió adicionar el artículo 474 de la Ley nueva con el párrafo siguiente: Quedan incluidos en la definición de accidentes de trabajo los que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo de éste aquí.

Pero también hay que considerar de importancia las desviaciones en el trayecto de su casa al trabajo o viceversa. Por eso consideró que al contratar a un trabajador el patrón tiene la obligación de hacerle saber todo esto para que en un momento determinado el trabajador este consciente y no se llegue al litigio laboral.

No hay que descartar la posibilidad de que en algunas ocasiones el trabajador pueda tomar otra ruta de su casa al trabajo o viceversa, ya sea por el tiempo, porque no se quedó un día anterior en su hogar, porque el camino del trayecto está en muy malas condiciones, etc.

2.- Accidentes Provocados por Actos de Compañeros de la víctima:

En relación a los daños de importancia o negligencia por ejemplo, el trabajador que camina descuidadamente y derriba sufre el daño, o bien, si deliberadamente juega una broma a un compañero, de la que se deriva el accidente; se acepta la condición de riesgo de trabajo porque en ocasiones de éste se realiza el accidente o cuando intencionalmente los provoca algún compañero existen dos posibilidades en este caso.

2.1 Los que tienen su origen u ocasión en el trabajo, estos los podemos explicar cuando por ejemplo algún compañero de trabajo provoca intencionalmente un accidente, la doctrina francesa lo considera como accidente de trabajo y también se refiere al superior que es lesionado y por un trabajador despedido. Esta conclusión es anotada porque antes es analizada, por la posibilidad de la existencia de una riña entre los trabajadores.

Sin embargo hay otra postura los que no guardan relación alguna con él.

2.2 Son los accidentes que se producen por asuntos particulares de los trabajadores sin relación alguna con el trabajo. Estos no son considerados accidentes de trabajo porque no son ocurridos en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Creo pertinente aclarar aquí que es necesario hacerle saber al trabajador al momento de contratarlo cada una de las obligaciones que tiene para con el patrón, compañeros y establecimiento, a sí mismo el patrón tiene la obligación de instruirlos y adiestrarlos para que no se llegue a este tipo de problemas.

3.- Accidentes Provocados por Actos de Terceros:

Antes que otra cosa es necesario aclarar que para los efectos del Derecho del Trabajo tercero, es la persona que no guarda relación alguna con la empresa; por consiguiente, la que por razones comerciales y otras análogas y aún el simple visitamiento que concurre a la empresa y provoca un accidente por su imprudencia, deja de ser un tercer, de tal suerte que el acontecimiento constituirá un riesgo de la empresa.

Los actos de terceros susceptibles de provocar accidentes se clasifican en cuatro grupos:

1.- Actos Culposos;

2.- Daños causados por las personas sobre las cuales debe ejecutarse vigilancia;

3.- Daños causados por las cosas que se tiene en custodia;

4.- Actos intencionales.

Los tres primeros casos todos estos entran en los riesgos de trabajo; por ejemplo una explosión en una fábrica próxima o un paseante que desata un incendio son causas indudables de accidentes de trabajo. El último de los grupos, esto es, los actos intencionales de terceros, ejemplo el caso del trabajador que presta su servicio en des poblado y es víctima de una banda de forajidos o los trabajadores víctimas de un incendio intencional. Estos actos por ser considerados cuestiones particulares no constituyen riesgos de trabajo.

1.- Nos toca hablar de las Enfermedades de Trabajo.

En teoría las enfermedades pertenecen a la Ciencia Médica ya que es la única que puede dictaminar si un padecimiento pudo adquirirse o no en el trabajo, o con motivo del mismo.

1.1 El nacimiento de la Idea en el Congreso Constituyente de 1917. En un discurso ante la asamblea de Querétaro, Macías mencionó únicamente los accidentes de trabajo fue después con la participación de Pastor Rouaix en la elaboración de un proyecto que formularon aparece el término enfermedades, sin ningún calificativo, fue hasta después en el dictamen de la Comisión de Constitución del Congreso donde apareció el término profesionales.

2.- los tres sistemas para la determinación de la enfermedad de trabajo:

a).-El más antiguo: Adoptado por la Ley Española de 1900, simló los accidentes y las enfermedades. Posteriormente la Jurisprudencia y la doctrina establecen la diferencia entre uno y otro por la Instantáneidad o progresividad en su realización.

b).- El sistema Francés: Que consiste en la fijación de una tabla de enfermedades, formada en relación con profesiones determinadas por ejemplo, las adquiridas normalmente por la manipulación de sustancias u objetos, por la aspiración de polvos o por la influencia del ambiente en el que se prestan los servicios claro que si la enfermedad adquirida por el trabajador se encuentra en la tabla tomará el nombre de enfermedad profesional, la cual no es inmutable, y debe estar reformada de acuerdo a los avances de la ciencia médica.

c).- Pertenecen a nuestra Ley de 1931: Declara que la solución científica y humana es la elaboración de una tabla de enfermedades que incluyen casos concretos determinados si un padecimiento se adquirió en el ejercicio del trabajo.

3.- De las leyes de los Estados a la Ley Federal del Trabajo de 1931:

La Ley de Coahuila habló especificando que era accidente y enfermedad, señalando que accidente era el suceso imprevisto y repentino, en tanto que la enfermedad era el procedimiento que se contrae y desarrolla durante el ejercicio habitual del trabajo.

Los tres proyectos siguieron el sistema Francés, sólo que propusieron una definición. El proyecto de la secretaría de Industria, que se envió al congreso, decía en su artículo 284.

"Enfermedad profesional es cualquier afección de las enumeradas en la tabla anexa a esta ley, que sobre venga al trabajador por una causa repetida por largo tiempo como consecuencia de la clase de trabajo que desempeña o por el medio en que se vea obligado a trabajar, y que provoque en el organismo una lesión o una perturbación funcional permanente o transitoria."

Después, la Comisión de la Cámara de Diputados modificó y amplió considerablemente el concepto de enfermedad profesional. El artículo 286 quedó redactado de la manera siguiente.

"Enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero, y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos o biológicos."

El precepto anterior contiene dos ideas nuevas que reflejan las condiciones de vida y las aspiraciones de la clase trabajadora:

a).- Primeramente, las enfermedades de trabajo se dividen en dos categorías:

1.- enfermedades específicas y

2.- las diferentes actividades a que se dedican los trabajadores.

Por eso la elaboración de la tabla para poder dar un valor pleno para que cuando el trabajador padezca una enfermedad que corresponda a la actividad que vienen desarrollando, el juzgador no puede cuestionar su naturaleza.

b).- la fracción XIV del artículo 123 habla de enfermedades sufridas con motivo o en ejercicio del trabajo. La jurisprudencia extranjera y nacional no aceptaban la influencia del medio

ambiente como motivo de un padecimiento laboral. Por eso el poder legislativo incluyó una fuente nueva, el medio en que el hombre se ve obligado a trabajar.

4.- "Las enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades de trabajo señaladas en el numeral 513 de la Ley Federal del Trabajo." ²⁹

Ahora bien, la distinción que puedo hacer entre accidente de trabajo y enfermedad de trabajo es la siguiente:

"Los accidentes de trabajo se producen de un momento a otro dentro del establecimiento, pueden ser permanentes o transitorios, inmediatamente o posterior a la muerte producido, por una causa exterior sobrevenida durante la labor. Y por el contrario las enfermedades son las que se producen por la constante realización de una labor determinada, claro que también influye mucho el medio en que se ve obligado a trabajar el obrero." ³⁰

Es necesario para evitar este tipo de problemas cumplir con las instalaciones de acuerdo con los principios de seguridad y el cumplimiento de dichas disposiciones.

Los Romanos acostumbraban a decir que Prlus est, esse quam taliter esse (primero es el ser y después la forma de ser):

Es obligación primordial del patrón la conservación de la salud, de la integridad física y mental de la vida del trabajador, ya que trabajador constituye un derecho principal. Tal situación se desprende del hecho de que la obligación está constreñida a instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban

²⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. (et al) Ley Federal del Trabajo Ed. 66a. ed. Porrúa. S.A México 1991. Pp. 207-247

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II Séptima Edición S.A México 1993. Pp. 110-111

ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicio al trabajador así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminante excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instrumentos que expidan las autoridades competentes.

por tanto el patrón queda obligado en los términos de esta fracción, a observar todos los reglamentos elaborados sobre instalaciones, principios de seguridad e higiene, y poner los en práctica, ya que es fácil advertir que la obligación abarca tanto los accidentes como las enfermedades de trabajo.

Por otro lado, hablamos de los Instrumentos con los que tienen que laborar los obreros, deben estar éstos en perfectas condiciones para el mejor desenvolvimiento del trabajo. Es conveniente que no pase inadvertido el hecho de que el patrón queda obligado a modificar las instalaciones cuando sea requerido por autoridades competentes con el sólo objeto de mantenerlas siempre en buenas condiciones de seguridad. Por lo que toca a los instrumentos también es obligación del patrón proporcionar al trabajador los útiles, instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reparar los antiguos como dejen de ser eficientes.

Para efectos de este trabajo es necesario señalar algo de suma importancia. Ya hemos hablado de las instalaciones o instrumentos de trabajo. Ahora vamos hablar de las instalaciones a las que se refiere el artículo 504 de la Ley de la materia. Antes de abordar este precepto es necesario también hablar del numeral 123 fracción XV apartado "A" en el cual se encuentra el fundamento de esta disposición.

"El patrón esta obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a

adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instalaciones y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera, esto 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 el efecto, las sanciones procedentes en cada caso."

31

En aras de velar por el bienestar del trabajador, la ley, obligada a la pequeña, mediana y gran industria a duplicar sus gastos médicos, ya que, no obstante ser obligatorio la inscripción del trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, por cuenta de la empresa. Esta tiene la obligación de pagar un médico particular que vigilara la salud de los obreros dando atención en el lugar de trabajo, según lo establece el artículo 504 que a la letra dice:

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

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

³¹ RAMIREZ FONSECA, Francisco, Obligaciones y Derecho de Patrones y Trabajadores, ed. Pic. México s.a p.98.

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

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

a) Nombre y domicilio de la empresa;

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

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

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

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

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

VII. Derogado.*

El Adiestramiento y Capacitación de los Trabajadores.

En la Asamblea Extraordinaria Verificada en el mes de agosto del año de 1979, por la academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social en una ponencia presentada por el maestro de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, Abogado Guillermo Horl Robaina quien nos aporta la siguiente definición de capacitación y adiestramiento.

Capacitación: Es el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de que ésta obtenga y desarrolle la concepción de ideas, abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría para tomar decisiones no programadas.

Adiestramiento: Es el proceso de aprendizaje al que se somete una persona para operar o manipular un conjunto de decisiones programadas.

El adiestramiento ve dirigido a los niveles inferiores de la organización y la capacitación a los niveles superiores de la misma.

Al observar el añadido que hizo el legislador en la fracción XIII del artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política de la República; consistente en obligar al patrono a organizar permanentemente o periódicamente cursos de enseñanza de capacitación o adiestramiento para sus trabajadores, con planes y programas elaborados conjuntamente y bajo la vigilancia de los

autoridades del trabajo, tanto en materia Federal como Estatal motivo por el cual se reforma la ley el 28 de Abril de 1978.

Así mismo se adiciona el artículo 3., de la Constitución Federal de la República Mexicana, con la consideración de que la capacitación o adiestramiento de los trabajadores es de interés social y que corresponde a la secretaría de Educación Pública para que las promueva y las vigile en su exacto cumplimiento.

El derecho de los trabajadores a la Capacitación y el Adiestramiento lo podemos observar en la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978 apartado "A" Constitucional que: "La empresa, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. la ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación." Esta obligación Constitucional de los patrones se reglamenta en el Título Cuarto, Capítulo III -bis en el numeral 153 - A al 153 - X, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a la reforma publicada en el "Diario Oficial de la Federación" el 28 de Abril de 1978, quedando determinado en la Ley que todo trabajador tiene derecho a que el 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, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El objeto primordial de la capacitación y el adiestramiento se encuentra determinado en el artículo 153 - F de la Ley Federal del Trabajo.

I. "Actualizar y perfeccionar los acontecimientos 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; Las condiciones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo están vinculadas estrechamente con las comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, como se corrige del inciso inmediato anterior, toda vez que un trabajador no adiestrado proclive más al riesgo de trabajo, que aquel que lo está.

IV. Incrementar la productividad; y,

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador."

Artículo 153 - G "Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, recibe ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos. " 32

La Medicina del Trabajo, actualmente se ha transformado en una fuerza dedicada a la salud del pueblo que trabaja, enfocándose al medio laboral en que desarrolla sus actividades, imponiendo medidas de prevención en el campo de la higiene y seguridad.

³² RAMOS, Eusebio, (et. al) Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ed. Pac. S.A de C.V. México s.a p.87

Por otro lado, la importancia que tiene la clase trabajadora para el desarrollo económico y social de nuestro país, hace que esta rama de la Medicina oriente la teoría y la práctica a la conservación de la salud de los trabajadores adquiriendo así un carácter social preventivo.

1.5 EL INCUMPLIMIENTO LABORAL.

Las normas jurídicas son reglas de conducta que están garantizadas por el Estado; por eso, decimos que uno de los rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coactivo, no por el incumplimiento de estas, sino porque cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

1.- la Imperatividad en el Derecho del Trabajo.

Desde sus orígenes, el Derecho del Trabajo se presentó con una intención de imperatividad absoluta, la injusticia del sistema de la formación y determinación de los efectos de la relación de trabajo, provocó las luchas sociales de los siglos XIX y XX y una legislación que fue, desde un principio, derecho imperativo, por que era el único procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo y conceder al laborioso mejores condiciones de vida y salud.

La Declaración de Derechos Sociales de 1917 produjo la transformación final del Derecho del Trabajo por entrar al plano superior de los derechos humanos.

La imperatividad absoluta del Derecho del Trabajo quedó consignada en el artículo 123, fracción XXVII párrafo final, en donde se decreta. "la nulidad de todas las demás estipulaciones

que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

El artículo quinto del Código Laboral fija el carácter formal del Derecho de Trabajo: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajo para niños menores de catorce años;
- II. Una Jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una Jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. la facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otros trabajadores en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renunciar por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas."

Analizando lo anterior sugiere varias reflexiones, como el de que el Derecho del Trabajo es:

1.- Derecho de la clase trabajadora, la ley reglamentaria está dirigida a la defensa de la energía laborante considerada como el valor más alto en la clase social.

2.- No habló de renuncia a las leyes o a las disposiciones legales, sino que empleó el término normas de trabajo, lo que significa que el mandamiento Constitucional se aplicará.

3.- La nulidad, si un empresario incumple alguna norma de trabajo a pretérito de una renuncia el activo puede reclamar su aplicación y será al patrón a quien corresponderá proponer la excepción correspondiente.

El párrafo final del artículo que se comento expresa "en todos estos casos se entenderá que rige la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas."

La imperatividad del Derecho laboral se ejerce en tres direcciones:

1.- En primer lugar se dirige al trabajador para recordarle que con apoyo en el precepto quinto de la Constitución, la imperatividad del Derecho del Trabajo, además de ser un beneficio para aquel, consiste en el deber impuesto a los laboriosos de exigir el respeto de sus derechos, y es así porque quien no lo hace así, daña a esta característica que es a la clase que pertenece;

2.- En segundo lugar, se dirige a hora al empresario para decirle que no puede sustraerse a su observancia porque es un deber Constitucional.

3.- En tercer lugar, decimos que el Derecho Social rompió la fórmula del dejar - hacer y dejar - pasar y le impuso al Estado la intervención de vigilar el cumplimiento de las normas jurídicas y que ha de realizar como un deber que le impuso el pueblo, sin dejarse manipular o sobornar por el empresario, sino que debe hacer que esas normas se cumplan a la perfección en beneficio de todos.

2.- Las Sanciones por el incumplimiento de las normas de Trabajo.

La imperatividad impone al Estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo; de poner en conocimiento a todas las pequeñas y grandes industrias así como a las empresas, las violaciones en las que están incurriendo con la única finalidad de que las corrijan, y cuando las recomendaciones señaladas por el propio Estado no son actadas por los empresarios, imponer inmediatamente las sanciones a que fueron acreedores por el incumplimiento. Solamente así vamos a decir que surte efectos plenos esta característica del Derecho en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social.

El epígrafe 450 de la Ley dice: "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 patrones 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 estudio y copiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieran las leyes." ³³

³³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Décima Segunda Edición. Tomo I ed. Porrúa S.A. México 1990. p.55

La Ley reglamenta la aplicación de los que deben llamarse sanciones de trabajo por el incumplimiento de las normas de trabajo. Sus raíces se encuentran en una declaración de derechos que forman parte de la Constitución, su causa radica en el incumplimiento de las obligaciones que reportan los empresarios en sus relaciones con los trabajadores. También puede ser el resultado de violaciones al derecho público, en tanto que las sanciones de trabajo provienen principalmente de las sanciones administrativas que pide imponer el Estado de conformidad con el artículo 21 de la Carta Magna.

SEGUNDO CAPITULO

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

2.1 ANTECEDENTES IDEOLÓGICOS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Para nosotros es muy importante analizar nuestro precepto 123 constitucional. y lo voy a hacer desde los puntos de vista de su creación, se su filosofía, del texto y por último las reformas y adiciones al mismo, ya que es la Ley Fundamental, la Norma de Normas, de donde deriva su reglamentaria ley laboral.

1.- Desde el punto de Vista de su Creación.

El congreso Constituyente de Querétaro fue auspiciado por el primer Jefe con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin la intención de hacer una nueva.

A pesar de que en el numeral 127 de la anterior Constitución se establecía el procedimiento de reforma, por lo que habría bastado la aprobación mayoritaria de dos terceras partes de los individuos presentes en el Congreso, y de la mayoría simple de las Legislaturas de los Estados. Carranza señaló que, en su concepto, ese procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo y el día 14 de Septiembre de 1916 promulgó un Decreto de Reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba a convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Tanto el Distrito Federal como los Estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y

un suplente por cada 60,000 habitantes o fracciones que excedan de 20,000 con base en el censo de 1910.

Los Estados y Territorios que no alcanzan el mínimo, podían de todas maneras, nombrar un diputado propietario y un suplente. Quedaban inhabilitados como candidatos quienes hubiesen ayudado con las armas o hubiesen ocupado puestos públicos en los gobiernos o fracciones hostiles al constitucionalismo.

El día 19 de Septiembre el primer Jefe convocó a elecciones para el congreso Constituyente señalando que éste habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1 de Diciembre y con una duración máxima de dos meses, las cuales se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales. "No fueron ni podían ser muy democráticas ni muy representativas dice Adolfo Gilley. En muchos Estados se realizó un simulacro de elección y los representantes locales fueron designados directamente. En otros fueron una formalidad que encubría la designación por acuerdo entre los jefes militares constitucionalistas del Estado y sus Secretarios y Estados Mayores ... Así se integró el constituyente de Querétaro.

el día 20 de Noviembre dieron comienzo las sesiones preparatorias del congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila con el sólo objeto de aprobar las credenciales de los presuntos diputados, en función de colegio Electoral, y el día 30 se efectuaron las elecciones para la Mesa Directiva del Congreso, siendo designado presidente Luis Manuel Rojas. A quien le correspondía la gloria de haber acusado al embajador norteamericano Wilson de ser responsable moral de asesinato de Madero y pino Suárez.

El 1 de Diciembre, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando, con un discurso inaugural, el proyecto de reformas, en el cual Carranza recordó su promesa anterior, hecha al reformar el plan de Guadalupe, de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después "todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para sucesos de accidentes; con los seguros para los incidentes de enfermedad y de vejez, con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación; ... " (Diario de los Debates del Congreso Constituyentes, 1916- 1917, México 1960, tI p.392)

En la vigésima tercera sesión ordinaria celebrada el día 26 de Diciembre en la cual se inició la discusión del artículo 5. del proyecto, relativas al principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales, por lo que la comisión proponía aplazar su estudio. De todas maneras se había agregado, además un párrafo final al proyecto en el que se señalaba: La jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas, aunque esté haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias e los niños y a las mujeres, se establece como obligatorio el descanso domadaria." ³⁴

³⁴ DE BUEN LOZANO, Nestor. Tomo I op. cit. p.54

Las discusiones, a propósito del artículo 5., abarcó las sesiones de los días 26, 27 y 28 de Diciembre. Fernando Lizardi quien después fue maestro de Derecho Constitucional en la U. N. A. M. decía que "La jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas."

El proyecto fué terminado el 13 de Enero. Además de las firmas de los miembros de la Comisión, presentaba las de otros 46 Diputados que, no había intervenido en su redacción, conociéndolo, le daban su aprobación previa. La tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico, y a instancias de Múgica, se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral el día 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del precepto 5 como el del numeral 123.

El primero fué modificado a instancias de Macías y se reservó su votación. Del segundo se leyó el dictamen de la comisión y, de inmediato, empezó la discusión.

2.- Desde el Punto de Vista de su Filosofía.

De ello resulta que el artículo 123 nace en una fórmula de habilísima transacción a la que José Natividad Macías lleva un lenguaje marxista y una solución burguesa, de corte nacionalista. "Está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana Burguesa o Capitalista" señala que este precepto reconoce la lucha de clases, acepta la teoría del valor que consistiría en que sólo el trabajo produce el valor de las cosas, admite, la plusvalía al limitar la jornada de trabajo y al establecer condiciones favorables para los trabajadores con

garantías mínimas de salarios y salarios remuneradores, "conduce al bienestar económico de todos los componentes de la colectividad y a la desaparición de las clases."³⁵

El precepto 123 no es marxista. Es humanista, socialista la manera de la sociedad - democracia Alemana y es Nacionalista. Presume, como hipótesis el sistema capitalista de producción y en ningún momento establece fórmulas que puedan ya no modificar, si no ni siquiera estorbar a fondo, al capitalismo.

La filosofía primordial del Derecho del Trabajo es garantizar a los activos una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo

Considero entonces que el nacimiento del Derecho del Trabajo es la de proteger a la clase trabajadora, (Derecho de clase) y que su propósito primordial es el de reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana. Y que es el encargado de dar esa serie de seguridades.

Ahora bien, podemos decir que el Derecho del Trabajo tiene diversos fines los cuales son:

a).- Sustancial primario: La protección del hombre que trabaja;

b).- Sustancial de carácter individual: La regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores;

³⁵ CABAZOS FLORES, Bellazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, ed. Trillas, México a.s.p.

c).- Sustancial de carácter colectivo: La coordinación armónica de los intereses que convengan a cada empresa individualmente considerada.

3.- El texto del mismo

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:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturna será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen 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 íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La comisión nacional practicará las inversiones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de explosión y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y

Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permite otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquiera en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y

procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

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

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

responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un Intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a 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;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probabilidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuita para éstos, ya se efectúa por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra Institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familiar;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el consulado de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVIII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- f) las que permitan retener el salario en concepto de multa;
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra;
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

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

XXX. Asimismo, será consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados; y

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. Textil;

2. Eléctrico;

3. Cinematografía;

4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ellos;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrios plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22. Servicio de banca y crédito

b) empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones 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; 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 centro 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.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho horas y siete horas, respectivamente. las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República.

v. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizará escuelas de administración pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familiar;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de

supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

b) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;

c) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares;

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos aun Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

XIII bis. Las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirá sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

4.- Las Reformas y Adiciones al Artículo 123 Constitucional.

PRIMERA REFORMA.

"Afectó al preámbulo y a la fracción XXIX, así como al artículo 73, fracción X y tuvo por objeto federalizar la legislación laboral (artículo 73 - X y preámbulo del 123), en virtud de que se consideró que era inconveniente mantener leyes laborales distintas en cada Estado de la República.

La fracción XXIX se reformó para el efecto de declarar que era de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

Las reformas fueron propuestas por el presidente Emiliano Portes Gil, y se publicaron en el Diario Oficial del 6 de Septiembre de 1929.

SEGUNDA REFORMA.

Se refiere a la fracción IX. Quedó adicionada en el sentido de que si las comisiones especiales para fijar el salario mínimo no llegan a un acuerdo, la determinación final la hará la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectivo.

La reforma corresponde a una iniciativa de los diputados Octavio M. Trigo, Luis G. Márquez, Daniel Cárdenas Mora, Pedro C. Rodríguez y Juan C. Pena, que fue presentada siendo presidente Abelardo L. Rodríguez y se publicó en el Diario oficial del 4 de Noviembre de 1933.

TERCERA REFORMA.

Corresponde a la fracción XVIII, relativa al derecho de huelga. Tuvo por objeto eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los Establecimientos Fabricas Militares del Gobierno de la República que, conforme al texto original, no podían ejercer ese derecho.

La iniciativa fue del presidente Lázaro Cárdenas. La reforma se publicó en el Diario Oficial del 31 de Diciembre de 1938.

CUARTA REFORMA.

Se trató de una doble reforma. Por una parte se modificó la fracción X del artículo 73, para crear, a nivel constitucional, una jurisdicción federal labora que ya existía, de hecho. Por la otra se adicionó el artículo 123, con la fracción XXXI que señala los casos en que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde, por excepción, a las autoridades federales.

Fue propuesta por el presidente Manuel Avila Camacho y publicada en el Diario Oficial del 18 de Noviembre de 1942.

QUINTA REFORMA.

Se trata de una adición, la más importante que se ha hecho al artículo 123, ya que incorporó a dicho precepto, a los trabajadores al servicios de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios. Como consecuencia de ello el texto original se convirtió en inciso "A", por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo. El inciso "B", con catorce fracciones, se refiere a los empleados del gobierno.

La propuesta fue presentada por el presidente Adolfo López Mateo y la reforma se publicó en el Diario Oficial del 6 de Diciembre de 1960.

SEXTA REFORMA.

esta reforma, en realidad una adición, vino solamente a aclarar el sentido de la fracción IV del inciso "A", en virtud de que se consideró que había una discrepancia entre el texto publicado y el que existía en la minuta que el Congreso de la Unión, envió para su publicación al Ejecutivo.

fue propuesta por un grupo de senadores durante la presidencia de Adolfo López Mateos y se publicó en el Diario Oficial del 27 de Noviembre de 1961.

SÉPTIMA REFORMA.

Decreto de 20 de Noviembre de 1962, publicado en el Diario oficial de la Federación del 21 de Noviembre de 1962, en vigor al día siguiente de su publicación en el Citado "Diario".

Se reformaron las fracciones II, III, IV, XXI, XXII y XXXI del apartado "A".

OCTAVA REFORMA.

Mediante esta reforma se modificó la fracción XII del apartado "A". Tuvo por objeto establecer un sistema diferente en materia de casas habitación para los trabajadores, mediante la creación del Fondo Nacional de la Vivienda. Declara de utilidad Pública la expedición de una ley para la creación de un organismo tripartita administrador del Fondo. En realidad este precepto ha venido a dar origen a la seguridad social habitacional.

La reforma fue propuesta por el presidente Luis Echeverría y se publicó en el Diario Oficial del 14 de Febrero de 1972.

NOVENA REFORMA.

Establece, mediante reformas y adiciones a las fracciones XI, inciso f), XII y XIII del apartado "B" el derecho habitacional de los trabajadores al servicio del Estado.

Fue propuesta por el Presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial del 10 de Noviembre de 1972.

DÉCIMA REFORMA.

Modifica el párrafo inicial del apartado "B".

Fue propuesta por el Presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 8 de Octubre de 1974.

UNDÉCIMA REFORMA.

Consagra el principio de igualdad entre mujeres y hombres; la preferencia de derechos de quienes son la única fuente de ingresos en su familia y el seguro de guarderías. A tal efecto se modifican las fracciones II, V, XI, XXV y XXIX.

Fue propuesta por el presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial del 31 de Diciembre de 1974.

DUODÉCIMA REFORMA.

Modifica la fracción XXXI del apartado "A" para atribuir a la jurisdicción federal el conocimiento de los asuntos relacionados con industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa de papel, aceites y grasas vegetales, empackado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas.

Fue propuesta por el Presidente Echeverría y publicada en el Diario Oficial del 6 de Febrero de 1975.

DECIMOTERCERA REFORMA.

Se incorpora a la fracción XII el antiguo texto de la fracción XIII. Se adiciona con una nueva fracción XIII que establece la obligación de las empresas de capacitar a sus trabajadores.

La reforma fue propuesta por el Presidente López Portillo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 9 de Enero de 1978.

DECIMOCUARTA REFORMA.

Se retomó la fracción XXXI del apartado "A".

La reforma fue propuesta por el Presidente López Portillo y se publicó en el Diario oficial de la Federación del 9 de Enero de 1978.

DECIMOQUINTA REFORMA.

Se adicionó un párrafo inicial al preemio, estableciendo el derecho al trabajo y la necesaria promoción de la creación de empleos y de la organización social para el trabajo.

La reforma fue propuesta por el Presidente López Portillo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 8 de Diciembre de 1978.

DECIMOSEXTA REFORMA.

Se adicionó al apartado "B" la fracción XIII bis que incorpora a dicho apartado a los trabajadores de las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 Constitucional (bancarios).

La reforma fue propuesta por el Presidente José López Portillo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 17 de Noviembre de 1982.

DECIMOSÉPTIMA REFORMA.

Se reformó la fracción VI del apartado "A" que establece salarios mínimos por zonas geográficas, suprime el salario mínimo para el campo y en cargo sólo a una comisión al nacional su fijación.

La reforma fue propuesta por el Presidente de la Madrid y se publicó en el Diario oficial de la Federación del 3 de Diciembre de 1986.

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

DÉCIMO OCTAVA REFORMA.

Se reforma la fracción XXXI del apartado "A" y la fracción XIII bis del apartado "B". La primera para incluir en el inciso a), subinciso 22 los servicios de banca y crédito. La segunda para conservar excesivamente respecto de las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario Mexicano, la condición de trabajadores del régimen burocrático.

Fue propuesta por el Presidente Salina de Gortari y se publicó en el Diario Oficial del 27 de Junio de 1990.³⁶

2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA SALUD LABORAL EN MÉXICO.

En este capítulo veremos algunas de las influencias más importantes a lo largo de este trabajo que vengo desarrollando. En primer momento nos referiremos a las razones históricas del nacimiento de la previsión social, en segundo término vamos a analizar esta previsión social en México. Posteriormente las disposiciones legales y reglamentarias referente a; accidentes y enfermedades de trabajo y por último no quiero dejar de hablar de la diferencia que existe entre la previsión social y la seguridad social del trabajo.

1.- Razones Históricas del Nacimiento de la Previsión Social.

En enero de 1789, el abate Emmanuel Joseph Sieyès lanzó una de las preguntas ¿Qué es el tercer Estado? en su respuesta anotó que lo era todo, pero en el orden político no ha sido nada,

³⁶ OE BUEN LOZANO, Nestor. op. cit. Pp. 344-348

por lo que ahora quiere llegar a ser algo; y de verdad, el tercer Estado no era nada, porque la nobleza lo era todo.

Desde sus primeros ensayos y en 1848 en "El manifiesto Comunista", Marx explicó que la Revolución Francesa fue una lucha entre dos subclases de los poseedores de la tierra y de la riqueza la burguesía y la nobleza, y llamó a los proletarios de todos los pueblos a unirse para formar el cuarto Estado, la clase proletaria que lucharía para vencer un día al capital y organizar el reino de la libertad por el trabajo. En los mismos días de la Revolución, la clase trabajadora supo que la burguesía triunfante no toleraría acto alguno que pudiera restringir su libertad de acción. Apoyada en la concepción individualista de la sociedad y del hombre, según la cual, cada ser humano debía obrar por sí sólo en la búsqueda de su nivel de vida, en el pensamiento de la escuela económica liberal, que afirmaba la existencia de leyes económicas naturales cuyo desarrollo inevitable produciría el progreso de los pueblos y de los hombres, y en las especulaciones políticas en sus teóricos, que exigían el respeto incondicionado de la fórmula fisiocrática y liberal de dejar - hacer dejar - pasar, logró que el consejero ante la Asamblea Nacional, Le Chapelier, propusiera la ley de junio de 1791, que prohibió todo género de asociaciones que pretendieran defender sus supuestos intereses comunes.

Pero a pesar del egoísmo individualista, las realidades sociales y los principios éticos del cristianismo, que permanecía en el fondo de muchas conciencias, despertaron ante la miseria de los hombres y el dolor de los niños, que en lugar de asistir a la escuela, concurrían día y noche a las fábricas, como animalitos de trabajo. A cuyo fin seleccionamos dos de los testimonios transcritos a continuación:

Wilhem Wood, de 9 años, principió a trabajar a los siete años y diez meses; arrastraba botes de mercancía de un departamento a otro; llegaba todos los días de la semana a las seis de la mañana y terminaba a las nueve de la noche; quince horas de trabajo para un niño de 9 años, J. Murray, un muchacho de 12 años, dijo: "Llego a las seis de la mañana, en ocasiones a las cuatro; trabajé en esta ocasión toda la noche, hasta las seis de la mañana. Ni un sólo momento estuve en la cama. Junto a mí trabajaron ocho o nueve niños".

Los médicos de los primeros años del siglo pasado pusieron de manifiesto que la salud de los hombres se estaba terminando y lo que era más grave, la utilización de las mujeres y los niños se estaban agotando las reservas humanas nacionales. Las naciones corrían el peligro de transformarse en un futuro próximo en un inmenso asilo de razas degeneradas.

Los pueblos, las clases sociales y los hombres no se suicidan por placer. La burguesía europea comprendió la gravedad del problema, pues una población generada provocaría la decadencia de la nación, de tal suerte, que la fuerza física del elemento trabajo no podría en un futuro próximo satisfacer las exigencias de la industria, menos aún la defensa del territorio en un caso de guerra; y por otra parte los hombres de todos los tiempos han sentido piedad y aún amor por los niños. Dos circunstancias que determinaron que la primera acción pública se dirigiera a la protección de la infancia: En el año de 1802 durante el ministerio de Robert Peer, el Parlamento Inglés aprobó el Moral and health act, que limitó el número de niños que podían utilizar las fábricas, así como la duración de su jornada y prohibió su trabajo nocturno.

"En virtud del individualismo y liberalismo de la ley Le Chapelier, el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social era un imposible, condición que se generalizó a todos los Estados Europeos y si bien contenían el ofrecimiento de ciertas medidas de Previsión Social, nunca se cumplieron, la

sola excepción de las normas protectoras de la infancia. Y sin embargo, al principiar el siglo XIX, no obstante la fuerza de la burguesía y las policías y cárceles de su Estado, según la frase de Engels fue en la fábrica, en la contemplación de la miseria de los hombres y frente al dolor de los niños atormentados, donde la conciencia de la clase obrera, despierta desde los años de la Revolución, adquirió la convicción, que Marx a cuño muchos años después en el Manifiesto Comunista, de que la redención del proletariado tenía que ser obra de él mismo.

En el terreno de la previsión social continuaron funcionando con su grandeza y sus definiciones, los sistemas de la asistencia Pública y Privada para ayuda de los enfermos y de los necesitados.

Es indispensable señalar, dentro del campo de la Previsión Social, una hermosa evolución de la doctrina de la responsabilidad, que va de la concepción clásica de naturaleza puramente subjetiva y de corte individualista, a la idea, primero, de la responsabilidad objetiva por el hecho de las cosas y por el riesgo de la producción industrial, para llegar más tarde a la doctrina de la responsabilidad social, manifestada en la institución de los Seguros Sociales. Los seguros sociales y la teoría del riesgo profesional, soluciones del siglo pasado.³⁷

El término Previsión Social se deriva de previsión, éste significa, según la Real Academia de la Lengua Española: "Preparar, aparejar y disponer con anticipación de las cosas necesarias para un fin. Precaver, evitar, impedir una cosa.- Advertir, informar o avisar a alguien de una cosa."

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 66

"Con esa base, es posible aceptar que la Previsión Social nació para advertir a patrones y Estado, que si no hay un trato respectivo para los trabajadores el futuro será de dolor y miseria."

38

2.- la Previsión Social en México.

Mientras los pueblos de Europa, los Estados Unidos de Norteamérica y el Japón, sostenían a nivel mundial la primera y más cruenta guerra imperialista para conculstar el dominio de los mercados y el derecho a explotar los recursos naturales de las naciones débiles, México luchaba por la destrucción de un sistema agrario cuasi - feudal y de un semi - capitalismo totalmente deshumanizado y explotador al máximo de las poblaciones que trabajan con sus manos, y por la sustitución por una idea nueva de la justicia a la que pronto se llamaría la justicia social. El Tratado de Versalles tuvo por objeto transformar la victoria de la consolidación económica de las naciones triunfantes. En cambio, la Declaración de los Derechos Sociales de 1917 brotó de las necesidades y anhelos de los hombres y de la decisión de un pueblo de preparar su destino e, implantar la justicia social como un nuevo estilo de vida.

1.- Del siglo XIX a la Explosión Democrática de 1910.

Las ideas de la previsión Social no apareció entre nosotros en el siglo XIX.

1.1 Seguridad Industrial y Riesgos de Trabajo:

En la primera década de nuestro siglo despertó en algunas Entidades Federativas una preocupación por asegurar la vida de los trabajadores mediante sistemas de Seguridad Industrial. Hubo además dos intentos, uno del Gobernador del Estado de México José Villada y otro, más completo de Bernardo Reyes, Gobernador del Estado de Nuevo León, para introducir la idea del

³⁸ GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo, ed. Noriega S.A de C.V México 1989, p. 23

riesgo profesional; pero las dos leyes, hermosas en su propósito, permanecieron en el terreno de la responsabilidad personal del patrono.

1.2 El Programa del Partido Liberal del año 1906:

La historia del Partido Liberal, cuna política de la Revolución de 1910, se inició en la ciudad de San Luis Potosí, al constituirse el Círculo liberal Ponciano Arriaga, nombre éste de uno de los más ilustres constituyentes de 1857.

Muchas veces hemos indicado que el capítulo "Capital y el trabajo" "contiene diversos principios que aparecieron nuevamente en la Declaración de Derechos Sociales de 1917. En el problema de la Previsión Social se reformularon las proposiciones siguientes." ³⁹

Prohibición del trabajo de los menores de catorce años, alojamiento higiénico a los trabajadores rurales; higiénico y seguridad industrial; e indemnización por los accidentes de trabajo.

2.- De la Revolución de 1910 a la Constitución de 1917.

La era maderista: En el año de 1910, los dos grandes problemas que agitaban a las conciencias era la dictadura del general Díaz y la propiedad semi - feudal de la tierra.

Muchos hombres y muchos campesinos creyeron en la promesa del "Plan de San Luis" pero ante la falsedad de los gobiernos de la Barra y Madero, se surgió la figura de Emiliano Zapata, esa bella reencarnación de Morelos: el caudillo agrario que había secundado en el sur de

³⁹ SVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana, Fondos de Cultura Económica, México 1965, Pp. 145-170

la República la Revolución maderista, lanzó el 25 de noviembre de 1911 el "Plan de Ayala" que es el verdadero inicio de la primera revolución social del siglo XX y cuyo lema sería "Tierra y Libertad." Pero tampoco se menciona en él, el problema del trabajo y de la Previsión Social.

2.2 Los años de la Revolución Constitucionalista.

el golpe militar de Victoria, Huerta y el asesinato del presidente Madero desataron la Revolución Constitucionalista.

El 19 de Febrero de 1913, la legislatura del Estado de Coahuila negó la legitimidad de los poderes federales; concedió facultades extraordinarias al gobernar Carranza para que "Procediera a armar fuerzas para coadyuvar al sostenimiento del orden constitucional."

Pero el plan fue otra vez una invitación para regresar a la Constitución de 1857; de ahí que el movimiento se denominara así mismo Revolución Constitucionalista.

A partir del año de 1914 se inició el alud de leyes y decretos creadores del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, que hemos relatado en varias ocasiones. En el reparto de Lucio Blanco y en las normas de trabajo, se inició definitivamente la era social de la Revolución, que produciría la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917.

3.- La Declaración de Derechos Sociales de 1917.

"Contenida en los artículos 27 y 123 de la Carta Magna de Querétaro, no fue obra de gabinete, ni, siquiera de juristas; fue producto de una exposición jurídica y social de los hombres

del pueblo que venían de la Primera Gran Revolución del siglo XX y que a través de ella conocieron la tragedia y el dolor de los campesinos y de los trabajadores. Hombres y pueblos, tuvieron que aplastar en la Asamblea Constituyente la resistencia de los diputados conservadores para imponer la idea de la reforma agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores.

Desde entonces, el Derecho agrario y el Derecho de Trabajo y de la Previsión Social marchan unidos en nuestra historia, en espera de su fusión en la sociedad del mañana.

En su discurso de presentación del proyecto de constitución, Carranza expresó que en él se contenía la reforma del artículo 72 de la constitución de 1857, a fin de conferir al Poder Legislativo la facultad de "expedir las leyes sobre el trabajo, en las que se implantarán todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores."

Al concluir el que fue uno de los más grandes debates constitucionales del siglo XX, los diputados constituyentes decidieron, como dijo Cravioto, preparar la Primera Declaración de Derechos Sociales de la historia, paralela a la Declaración de los Derechos Individuales Del Hombre y del Ciudadano de 1789.

3.1 Significado de la Declaración de Derechos Sociales en la vida del Pueblo:

Las normas para la conducta de los hombres nos son esqueletos, sino contenidos vivos a los que los pueblos y la comunidad internacional reviste con formas determinadas, la ley, la costumbre, la jurisprudencia, los tratados, os contratos colectivos de trabajo, etc.

Una Constitución se compone de dos elementos:

Un contenido finalista y dinámico, que es el elemento sustancia, y forma que de acuerdo con su denominación, es el elemento formal.

Definir la Constitución, de una manera general, como los principios, e instituciones que el pueblo adopta en ejercicio de su soberanía para mantener su unidad, regular la coexistencia de sus hombres y contribuir a la realización de su destino.

3.2 Formas y Contenido de la Declaración de Derechos Sociales:

El contenido de una Constitución es la combinación de los principios políticos y jurídicos adoptados por el pueblo, en tanto la forma, para los países de derecho escrito, es una ley proclamada por el pueblo o por la Asamblea Constituyente que lo representa. La idea está expresa magníficamente en el artículo 133 de nuestra constitución de 1917: "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán la ley Suprema de toda la Unión."

El Derecho Mexicano del Trabajo y de la Previsión Social, lo hemos expresado repetidamente, no existió entre nosotros antes de la Revolución Constitucionalista de 1913.

Como principio fundamental de nuestra orden jurídica, la Declaración de Derechos Sociales representa en la Constitución uno de los mayores anhelos del pueblo, o con mejor expresión, la base de todos los ideales y de todas las ilusiones humanas, porque sólo aquel que

tiene asegurada su existencia presente y futura, puede hacer uso pleno de su libertad y determinar la ruta que seguirá en la historia.

3.3 La Declaración es Derecho Supra - Estatal.

La afirmación se apoya en la tesis de que el Estado no es sino la estructura política, la unidad de las instituciones políticas que determina el pueblo en su constitución para desenvolver y hacer cumplir los principios inscritos en la misma Constitución.

La parte segunda del ya citado precepto 133, consigna esta idea con la mayor rigidez: "Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los Estados."

3.4 La Declaración es una norma de Fines:

Al considerar esta característica se revela la profunda diferencia entre el derecho del mundo individualista y liberal y el derecho de y para justicia social: en el primero, el derecho es la norma que regula la coexistencia de las libertades y delimita los intereses particulares, mientras las ideas nuevas ve en el Derecho la norma que busca la realización de la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital, en la inteligencia de que la justicia social, cuya idea es la superación de las viejas fórmulas aristotélicas, es el principio dinámico, el motor de la vida social, que se propone entregar a cada hombre una existencia decorosa, en el presente y en el futuro.

3.5 la Declaración Contiene Únicamente los Beneficios Mínimos de la Previsión Social que deben Otorgar Necesariamente a los Trabajadores.

La Declaración de 1917 y las leyes de trabajo, en lo que concierne al contenido de las relaciones individuales de trabajo, son únicamente los beneficios mínimos que el pueblo otorgó a los trabajadores en ejercicio de su soberanía.

Pues bien, al llegar a los riesgos de trabajo vio penetrar al lugar de las reuniones a un trabajador pálido y demacrado, que expresó haber escapado de su casa para decir a la Comisión que la vieja Fórmula de la declaración, enfermedades profesionales, había dado por resultado que un número incontable de víctimas no recibiera indemnización alguna, porque algunos médicos sostenían que determinado padecimiento no tenía como causa única el trabajo que desempeñaba el obrero. Entendió la Comisión el mensaje y propuso la reforma a los artículos de la Ley de 1931, a fin de su primer el término objetado por el trabajador y decir, en el artículo 473 de la Ley nueva, que "Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."

3.6 Consideraciones Finales:

El Estado que quiera merecer entre nosotros el título de revolucionario, tiene el deber de elevarse constantemente sobre los mismos constitucionales y sobre los que consignan, en las Leyes del Trabajo y de la previsión y Seguridad social.

4. Concepto y Contenido de la Previsión Social en el artículo 123.

la Previsión Social del artículo 123 se integra con un conjunto de principios, normas e instituciones, que buscan ardientemente la satisfacción de la necesidad, presente y futura, no sólo de los trabajadores considerados individualmente, sino también de las comunidades obreras,

más aun, de las poblaciones, pueblos, haciendas, y centros de trabajo en los que viven los trabajadores.

El contenido del artículo 123, no obstante, y sin empeñarnos en la división de las instituciones, vamos a señalar, en párrafos sucesivos las normaciones que corresponden a cada uno de los rubros propuestos:

"A) El contenido tradicional de la Previsión Social.

1) El problema de la educación;

2) el servicio público del empleo gratuito para los trabajadores;

3) Las normas reguladoras del trabajo de las mujeres y de los menores;

4) En su recorrido por los campos de la República, los ejércitos constitucionalista se dieron también cuenta de que los campesinos y grandes masas de trabajadores vivían en condiciones que difícilmente se podrían llamar hogares mínimos.

5) Adopción obligatoria de los sistemas adecuados de higiene, salubridad y seguridad industrial.

6) Medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades y reparación de las consecuencias de los riesgos de trabajo.

7) Establecimiento de cajas de seguridad populares, precursoras de los seguros sociales.

"B) Las Normas para el Bienestar de los Trabajadores:

Son los que tratan de proyectar sistemas o formas o estilos de vida que eleven a las comunidades sobre el simple sobrevivir y les faciliten un acceso generoso a los bienes materiales y a los beneficios de la civilización y de la cultura.

1) La fracción XII impuso a las empresas situadas fuera de las poblaciones, la obligación de establecer enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

2) Las ubicaciones siguientes ordenó que en los centros de trabajo ubicados fuera de la población, cuando el número de habitantes fuese mayor de doscientos, las empresas debían reservar un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, centros recreativos y edificio destinados a los servicios municipales." ⁴⁰

3.- Disposiciones Legales y Reglamentarias a: Accidentes y Enfermedades de Trabajo.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

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

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

⁴⁰DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 51-53

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

XV. "El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a 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;"

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 474. "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

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

CONSECUENCIAS DERIVADAS DEL:

Artículo 477. "Cuando los riesgos de realizan pueden producir:

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

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

DERECHOS DERIVADOS DEL.

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."

Todo derecho genera una obligación. Si los patrones deben cumplir con dotar a sus empresas de aditamentos de seguridad para maquinaria, con equipos contra incendio, con elementos de protección personal, con medidas que eliminen riesgos de contaminación y ambientes peligrosos para la salud, entre otras muchas medidas; a nosotros los laborantes nos corresponde hacer buen uso de esos equipos, evitar exponernos sin necesidad, procurar no cometer actos inseguros y reportar todas las condiciones inseguras que observemos en nuestra fuente de trabajo. Sólo el esfuerzo conjunto de todos podrá lograr que la amenaza de los accidentes desaparezca.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Artículo 49. "Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél."

CALIFICACIÓN, INCONFORMIDAD POR LA.

Artículo 51. "Cuando el trabajador asegurado no esté conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el Instituto de manera definitiva, podrá ocurrir ante el Consejo Técnico del propio Instituto o ante la autoridad laboral competente, para impugnar la resolución.

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

CONSECUENCIAS DERIVADAS DEL

Artículo 62. "Los riesgos de trabajo pueden producir:

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

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

PRESTACIONES POR EL RIESGO ACAECIDO

De las prestaciones en especie.

Artículo 63. "El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;

II. Servicio de hospitalización;

III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y

IV. Rehabilitación.

Prestaciones en dinero."

Artículo 65. "El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el ciento por ciento de su salario, sin que pueda exceder del máximo del grupo en el que estuviere inscrito. los asegurados del grupo "W" recibirán un subsidio igual al salario en que coticen.

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entretanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, en los términos de reglamento respectivo;

II. Al ser declarada la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual de acuerdo con la siguiente tabla:

SALARIOS DIARIOS

Grupo	Més de	Promedio	Hasta	Pensión mensual
M	\$	\$ 45.00	\$ 50.00	\$ 1,080.00
N	50.00	60.00	70.00	1,440.00
O	70.00	75.00	80.00	1,800.00
P	80.00	90.00	100.00	2,025.00
R	100.00	115.00	130.00	2,587.50
S	130.00	150.00	170.00	3,375.00
T	170.00	195.00	220.00	4,095.00
U	220.00	250.00	280.00	5,250.00
W	280.00			

Los trabajadores inscritos en el grupo "W" tendrán derecho a recibir una pensión equivalente al setenta por ciento del salario en que estuvieren cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo se tomará el promedio de las cincuenta y dos últimas semanas de cotización, o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor. los trabajadores incorporados al sistema de porcentaje sobre el salario conforme al artículo 47 de esta Ley, percibirán pensión equivalente, en los siguientes términos:

El ochenta por ciento del salario cuando éste sea hasta de \$80.00 diarios, el setenta y cinco por ciento cuando alcance hasta \$170.00 diarios y el setenta por ciento para salarios superiores a esta última cantidad;

III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, el asegurado recibirá una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla; teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el 15%, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido; y

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

Artículo 68. "Al declararse la incapacidad permanente, sea parcial o total, se concederá al trabajador asegurado la pensión que le corresponda, con carácter provisional, por un periodo de adaptación de dos años.

Durante ese periodo, en cualquier momento el Instituto podrá ordenar y, por su parte, el trabajador asegurado tendrá derecho a solicitar la revisión de la incapacidad con el fin de modificar la cuantía de la pensión.

Transcurrido el periodo de adaptación, la pensión se considerará como definitiva y la revisión sólo podrá hacerse una vez al año, salvo que existieren pruebas de un cambio substancial en las condiciones de la incapacidad."

Artículo 71. "Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, al Instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto las siguientes prestaciones:

I. El pago de una cantidad igual a dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado.

Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

II. A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total, la misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del ramo de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

III. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo;

IV. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años.

Deberá otorgarse o extenderse el goce de esta pensión, en los términos del reglamento respectivo, a los huérfanos mayores de dieciséis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen del seguro obligatorio;

V. en el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones; y

VI. A cada uno de los huérfanos cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años si se encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica,

defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiere correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

El derecho al goce de las pensiones a que se refiere el párrafo anterior, se extinguirá en los mismos términos expresados en las fracciones III y IV de este precepto.

Al término de las pensiones de orfandad establecidas en este artículo, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A las personas señaladas en las fracciones II a VI de este artículo, así como a los ascendientes pensionados en los términos del artículo 73, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban."

Artículo 72. "Sólo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II del artículo anterior, la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera su marido 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. Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de pensión."

Artículo 73. "El total de las pensiones atribuidas a las personas señaladas en los artículos anteriores, en caso de fallecimiento del asegurado, no excederá de la que correspondería a éste si hubiese sufrido incapacidad permanente total. En caso de exceso, se reducirá proporcionalmente cada una de las pensiones.

Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados se hará nueva distribución de las pensiones que queden vigentes, entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.

A falta de viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se les pensionará con una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que hubiera correspondido al asegurado, en el caso de incapacidad permanente total.

Tratándose de la cónyuge o concubina, la pensión se pagará mientras no contraiga nupcias o entre en concubinato. La viuda o concubina que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgadas."

Artículo 74. "Cuando se reúnan dos o más incapacidades parciales, el Instituto no cubrirá al asegurado o a sus beneficiarios, una pensión mayor de la que hubiese correspondido a la incapacidad permanente total."

SUBROGACION DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL.

Artículo 60. "El patrón que hay asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo."

EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD PARA EL IMSS, COMO ACCIDENTE DE TRABAJO.

Artículo 53. "No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las siguientes causas:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio; y
- V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado."

AGRAVANTES DE RESPONSABILIDAD PATRONAL.

Artículo 56. "En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del

trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje que la propia Junta determine en laudo que quede firme. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo, sobre el incremento correspondiente."

AVISO AL INSTITUTO DEL ACCIDENTE.

Artículo 58. "El patrón deberá dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo.

Los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado del mismo al Instituto."

CAPITAL CONSTITUTIVO.

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

Artículo 84. "El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo no lo hiciera, deberá enterar al Instituto, en caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie, de conformidad con lo

dispuesto en la presente Ley, sin perjuicio de que el Instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya lugar.

La misma regla se observará cuando el patrón asegure a sus trabajadores en forma tal que se disminuyan las prestaciones a que los trabajadores asegurados o sus beneficiarios tuvieren derecho, limitándose los capitales constitutivos, en este caso, a la suma necesaria para completar las prestaciones correspondientes señaladas en la Ley.

Los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificaciones de su salario, entregados al Instituto después de ocurrido el siniestro, en ningún caso liberarán al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos, aun cuando los hubiese presentado dentro de los cinco días a que se refiere el artículo 19 de esta ordenamiento.

El Instituto determinará el monto de los capitales constitutivos y los hará efectivos, en la forma y términos previstos en esta Ley y sus reglamentos."

Artículo 86 "Los capitales constitutivos se integran con el importe de alguna o algunas de las siguientes prestaciones:

- I. Asistencia médica;
- II. Hospitalización;
- III. Medicamentos y material de curación;

IV. Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento;

V. Intervenciones quirúrgicas;

VI. Aparatos de prótesis y ortopedia;

VII. Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso;

VIII. Subsidios pagados;

IX. En su caso, gastos de funeral;

X. Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión, en los términos de la última parte de la fracción III del artículo 65 de esta Ley; y

XI. Valor actual de la pensión, que es la cantidad calculada a la fecha del siniestro y que, invertida a una tasa anual de interés compuesto del cinco por ciento, sea suficiente, la cantidad pagada y sus intereses, para que el beneficiario disfrute la pensión durante el tiempo a que tenga derecho a ella, en la cuantía y condiciones aplicables que determina esta Ley, tomando en cuenta las probabilidades de reactividad, de muerte y de reintegro al trabajo, así como la edad y sexo del pensionado."

REGLAMENTO DE LAS RAMAS DE RIESGOS PROFESIONALES Y ENFERMEDADES NO PROFESIONALES Y MATERNIDAD.

DEFINICIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO.

Artículo 102. "Se considerará accidente de trabajo toda lesión médico quirúrgica o perturbación física o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producidas por la acción repentina de una causa exterior, que pueda ser medida sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo, y toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento y producido en las mismas circunstancias.

También se considerará como accidente de trabajo el que ocurra al asegurado, al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o de éste a su domicilio."

NORMAS PARA SU CALIFICACIÓN COMO.

Artículo 103. "Tratándose de los accidentes que ocurran al trabajador al trasladarse de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o viceversa, además de las normas previstas en este Reglamento para calificar como de trabajo un accidente ocurrido en el lugar en que desempeña sus labores un trabajador, se aplicarán las siguientes:

- a) Quedará a juicio del Instituto estimar el cómputo de tiempo empleado en el traslado, el trayecto y medio de transporte empleado y las demás circunstancias que ocurran en cada caso.
- b) Si el Instituto lo considera necesario deberá presentarse copias certificadas de las actuaciones practicadas por las autoridades competentes o las declaraciones de testigos en relación con el accidente ocurrido."

DEFINICIÓN DE ENFERMEDAD DE TRABAJO.

Artículo 104. "Para los efectos de este Reglamento, se considera enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga por una causa repetida por largo tiempo, como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeñe el obrero o del medio en que se ve obligado a trabajar y que provoque en el organismo una lesión funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos y biológicos.

Además de los padecimientos descritos en el párrafo anterior, se considera enfermedades profesionales las incluidas en la tabla de enfermedades profesionales a que se refiere el artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo."

CALIFICACIÓN, INCONFORMIDAD POR LA.

Artículo 105. "En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el asegurado tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

I. Asistencia médico - quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios. Para la renovación de estos aparatos de prótesis y ortopedia, se requerirá la aprobación expresa de la Subdirección Médica, la que tendrá en cuenta para ello las circunstancias que justifiquen dicha renovación.

II. Si el accidente o la enfermedad incapacitan al asegurado para trabajar, éste recibirá, mientras dure la inhabilitación el 100% de su salario sin que pueda exceder del máximo del grupo en que el patrón haya inscrito al trabajador, considerando \$60.00 como máximo del grupo N.

En caso de que el patrón no manifieste el salario real del trabajador al acaecer el accidente o la enfermedad profesional se pagará al asegurado el mínimo del grupo en que aparezca registrado, quedando la diferencia a cargo del patrón sin perjuicio de que el trabajador compruebe al Instituto su salario, caso en que se le cubrirá el subsidio con base en él.

El goce de este subsidio no podrá exceder de setenta y dos semanas y se otorgará siempre que antes de expiar dicho periodo no se declare la incapacidad permanente del asegurado. Los subsidios se pagarán por periodos vencidos que no excederán de una semana."

Artículo 114. "Cuando el accidente o enfermedad profesional traiga como consecuencia la muerte del asegurado, se otorgarán las siguientes prestaciones:

a) El pago de una cantidad igual a un mes de salario promedio del grupo de salario correspondiente al asegurado, en la fecha de su fallecimiento, a quien presente copia certificada del acta de defunción y la cuenta de gastos de funeral.

Esta prestación no será inferior a 500.00 %

b) Pensiones de viudez y de orfandad, y otras que correspondan a los deudos del trabajador, las cuales se concederán de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 37, fracción VII, incisos b), c) y d), y los artículos 38,39,40 y 41 de la Ley."

AVISOS DEL ACCIDENTE

Artículo 109. "Para los efectos de este capítulo, el patrón deberá avisar al Instituto la realización del accidente o la presentación de la enfermedad profesional. El aviso a que se refiere

el artículo anterior, se dará en los formularios que para el caso tenga en uso el Instituto; además, la viuda del asegurado, sus deudos, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar directamente al Instituto el accidente o enfermedad profesional de que se trate, utilizando para ello los formularios que tenga en uso el Instituto; pero esto no exime al patrón de la obligación de presentar los avisos que corran a su cargo.

El aviso puede darse también ante un Inspector de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del mismo al Instituto.

El asegurado o sus familiares deberán dar aviso al patrón dentro de las 24 horas siguientes a la en que ocurran de los accidentes de trabajo, que ocurran al trasladarse el asegurado directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o de éste a su domicilio, para que el patrón esté en posibilidades de dar el aviso a que se refiere el párrafo anterior."

Artículo 110. "En caso de accidente de trabajo, los avisos que estén obligados a presentar los patrones, de acuerdo con el artículo anterior, deberán ser entregados dentro de un plazo no mayor de 48 horas, después de que se haya realizado el accidente, a la unidad médica del Instituto en donde se haya iniciado el tratamiento del asegurado.

En caso de muerte inmediata, el patrón dará el aviso correspondiente al Departamento de Riesgos Profesionales e Invalidez tratándose del Distrito Federal y, a las Delegaciones del mismo Departamento, en las distintas circunstancias donde esté implantado el régimen del Seguro Social, tan pronto como aquél tenga conocimiento del accidente."

INSTRUCCIONES PARA EL TRAMITE DE LOS CASOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN QUE PROCEDE EL COBRO DE CAPITALS CONSTITUTIVOS A LOS PATRONES.

La aplicación de capitales constitutivos está basada por el artículo 48 de la ley, que dice lo siguiente:

"El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no lo hiciera, deberá en caso de siniestro enterar al Instituto el capital constitutivo de las pensiones y prestaciones correspondientes, de conformidad con la presente Ley, sin perjuicio de que el Instituto conceda desde luego las prestaciones a que haya lugar mediante acuerdo del Consejo Técnico. El Instituto determinará el monto de los capitales constitutivos necesarios y los hará efectivos.

La misma regla se observará cuando el patrón asegure a sus trabajadores en forma tal que se disminuyan las prestaciones a que los asegurados y beneficiarios tuvieran derecho limitándose los capitales constitutivos en caso a la suma necesaria para completar la pensión o prestación correspondiente según la Ley."

ENFERMEDADES DE TRABAJO DISPOSICIONES LEGALES RELATIVAS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

DEFINICIÓN DE RIESGO DE TRABAJO.

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

DEFINICIÓN DE ENFERMEDAD DE TRABAJO.

Artículo 475. "Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción constituida de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajo se vea obligado a prestar sus servicios."

Artículo 476. "Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513."

ADECUACIÓN PERIÓDICA DE LAS TABLAS.

Artículo 515. "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesaria, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 al progreso de la Medicina del Trabajo.

CONSECUENCIAS E INDEMNIZACIONES.

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN.

Artículo 519. "Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo."

LEY DEL SEGURO SOCIAL

DEFINICIÓN DE RIESGO DE TRABAJO.

Artículo 48. "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."

DEFINICIÓN DE ENFERMEDAD DE TRABAJO.

Artículo 50. "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. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo."

INCONFORMIDAD POR LA CALIFICACIÓN.

Artículo 51. "Cuando el trabajador asegurado no esté conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el Instituto de manera definitiva, podrá ocurrir ante el Consejo Técnico del propio Instituto o ante la autoridad laboral competente, para impugnar la resolución.

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

REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LAS PRESTACIONES EN DINERO.

CONSECUENCIAS - PRESTACIONES.

Artículo 57. "El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este capítulo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando exista causa justificada."

SUBROGACION DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL

Artículo 60. "El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo."⁴¹

4.- Diferencias entre la Previsión Social y la Seguridad Social del Trabajo.

Por necesidades programáticas, debe poder identificar la previsión, seguridad, justicia y bienestar sociales.

No debe perderse de vista que el tema tratado se denomina Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo, considerada como una etapa de transición entre la Previsión Social y la auténtica Seguridad Social.

Al preguntarse ahora si la seguridad social del trabajo es actualmente una sección de la previsión social, la respuesta es afirmativa y rotunda. Para ser independiente es necesario separarla del artículo 123 Constitucional e incorporarla al contexto de las garantías individuales.

⁴¹ K. KAYE, Dionicio. Los Riesgos de Trabajo, ed. Trillas S.A de C.V. México 1965. Pp. 179-181

Dejar de lado la tendencia a ligarla a una relación de trabajo y que no se obliga al sector trabajo a contribuir a su financiamiento.

La diferencia fundamental entre Previsión Social y Previsión Social del Trabajo y entre Seguridad Social del Trabajo es precisamente la existencia de una relación de trabajo subordinado.

También, que en la generalidad de textos se emplean indistintamente los términos Previsión Social e instituciones que el Estado impone unilateral y obligatoriamente para preservar la salud, ingreso y medios de subsistencia de los miembros de la comunidad.

La Seguridad Social podría ser conceptualizada como el conjunto de principios, para elevar el nivel de vida de los miembros de la comunidad.

PREVISIÓN SOCIAL: "conjunto de normas impuestas por el Estado, que tienen por objeto asegurar a los trabajadores una vida futura en condiciones semejantes a las que conduce en los años de trabajo."

"El estatuto que se propone realizar la justicia social en el ejercicio de la noble profesión del trabajo."

SEGURIDAD SOCIAL: "Seguridad que la sociedad establece por organismos idóneos para sus miembros, contra ciertos riesgos a los cuales se exponen. Estos riesgos son esencialmente originados por causas contra las cuales el individuo que no tiene grandes medios no puede preservarse por su propio esfuerzo o previsión."

"Conjunto de instrumentos públicos que permiten el disfrute de los bienes materiales, morales, culturales y sociales que la civilización ha creado para beneficio del hombre."⁴²

2.3 CRONOLOGÍA DE LA MEDICINA LABORAL EN MÉXICO.

La presente investigación lleva la finalidad de dar una vista a los años que han tenido que transcurrir, para que en el mundo y en nuestro país se pueda hablar de medicina del trabajo; con un único objeto que es el de acelerar el desarrollo y que permitan el ejercicio real de la Medicina del Trabajo.

Desde el origen mismo del hombre y la necesidad innata de proveerse de alimentos y medios de subsistencia, nació el trabajo; al mismo tiempo, ha tenido que irse adaptando a condiciones climatológicas primero y posteriormente a cambios sociales; esto originó un número creciente de riesgos capaces de producirles enfermedades e incluso la muerte, de ahí, surge aparejada la Medicina del Trabajo, aun cuando no siempre es posible encontrar evidencias escritas de la misma.

"Ya dentro del Neolítico y empujado por la expansión humana, aparece la explotación del suelo, siendo la mujer la precursora de este trabajo con la utilización de un arado rudimentario; nacen a sí formas iniciales industriales, como la minería etc., también formas duras de explotación humana como la guerra y la esclavitud; medios para buscar un equilibrio artificial y resolver el problema fundamental: La alimentación de la especie humana. Estas fuentes de trabajo, dieron lugar a la aparición de otras, como es la manufactura de armas y herramientas, que dieron continuidad evolutiva y posibilidades de perfeccionamiento hasta nuestra época." ⁴³

⁴² GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Prevención y Seguridad Sociales del Trabajo, ed. Noriega S.A de C.V. México 1969. p.27

⁴³ SAYTEX, Simposio. La Medicina del Trabajo en México. Jefatura de Servicios de Salud en el Trabajo I.M. S.S s.a Pp. 37-46

El estado de salud de un hombre tiene una gran influencia en su rendimiento de trabajo. Hoy día, por lo tanto, un programa de Medicina del Trabajo puede ser considerado no sólo como tendente a la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de cualquier actividad que ellos desempeñen, sino también como un importante medio de alcanzar una alta productividad. Además, su esfera se extiende desde ocuparse de los riesgos específicos que puedan causar lesión o enfermedad profesional, y abarcando todo tipo de empleo.

"No contamos con evidencia del tipo de medicina del trabajo utilizada, pero se tiene la certeza de la existencia de la Medicina Mágica. Para dar una idea panorámica de la Medicina del Trabajo realizada en diferentes culturas de la antigüedad podemos mencionar, a Mesopotamia, uno de los pueblos más avanzados de su época donde aparece ya el reparto agrario, la distribución del trabajo y la jerarquización de acuerdo al oficio desarrollado. Aparece la fabricación de cerveza y el pan de cebada, los primeros hornos para la fabricación de ladrillos, forjadores y orfebres; dentro de la Industria textil se menciona hilado, tejido y teñido, realizado por mujeres que contribuían en forma importante como fuerza de trabajo en la industria de aquel pueblo. Se detecta también la utilización del cuero, madera, fabricación de embarcaciones y la Industria del vidrio, por lo que es fácil de deducir la exposición de diversos agentes químicos, condiciones térmicas alteradas, mecánicas y radiaciones infrarrojas. Basadas en los libros de hamurabi se menciona la alta incidencia de las cataratas, las que podrían en evidencia su relación con los agentes antes mencionados. como dato curioso al margen, los honorarios por la cirugía de catarata ya realizada en esta época, estaban de acuerdo a la destreza del cirujano; pero si se estropeaba el ojo del paciente, se hacía lo mismo con la mano del operador."⁴⁴

⁴⁴ CURIEL CUETO, Roberto. La Evolución de la Medicina del Trabajo, en el I.M.S.S. 1974 Pp. 119-120

Muy pronto los gobiernos se vieron obligados a elegir las relaciones laborales y se procede a la protección del pobre ante los abusos de los pudientes, la actividad legislativa de Urukagina es la más antigua conocida; este príncipe de Lagash abolió el derecho de los jefes de ciertos trabajadores, para disponer de sus subordinados, así como de cargas económicas sobre artesanos, etc.; más tarde aparece el Código de Urnammu; el de Lipit-Ishtar, leyes Eshunna, el ya mencionado Código de Hamurabi, las Leyes Asirias, Neobabilónicas y las Israelitas.

como en esta época se desarrolló en forma importante la esclavitud, se establecieron legislaciones para el trato, venta y uso de los esclavos.

En Egipto a pesar de las condiciones climatológicas, se encuentra desarrollo de la agricultura, caza, pesca, ganadería y comercio. Los alfareros utilizaron tornos, invención de la época, y es importante hacer mención de gran número de egipcios dedicados a los oficios de la vida de ultratumba. En el libro "La sátira de los oficios", se subraya el carácter físico de los obreros, refiniéndolos como sucios y al trabajo como denigrante, enfatiza además la fatiga y deformaciones físicas debido a posturas incómodas, algunos riesgos profesionales y el mal trato por parte de los patrones, que sostenían "El hombre tiene una espalda y sólo obedece cuando se le paga", recibía escasa alimentación con lo que apenas podía subsistir. Se describen afecciones oculares y hematuria parasitaria contraída en el barro y las aguas lentas de los canales tan despreciable les parecía el trabajo que en algún periodo de su cultura, prohibieron por ley su ejecución por los ciudadanos, incrementándose aún más la esclavitud. En los escritos de Ramasés II se menciona que éste, daba las mejores condiciones de trabajo a quienes construían su estatua, para que el hacerla con gusto resultase más estética, eran atendidos además en sus accidentes de trabajo por practicantes de medicina pertenecientes al equipo de trabajo. Es interesante cierto episodio, en el cual un trabajador es corrido de su empleo por tener un accidente del mismo, que

le de problemas en la visión, pide ser reintegrado a su puesto y además que los costos de su enfermedad sean cubiertos por los patrones; se desconoce la suerte del mismo, pero esto muestra ya la tendencia a la protección contra los riesgos profesionales y sus consecuencias.

La aplicación de tal práctica era dejada a la consideración de los patrones. Y se cuenta con conocimiento de la instalación de asociaciones religiosas como organizaciones cooperativas para cubrir los gastos de enfermedades de sus miembros; pero únicamente se trataba de iniciativas privadas, siendo ésta la primera noticia que tenemos en la antigüedad de un sistema de seguros.

En el imperio nuevo encontramos reacciones de los trabajadores que son las huelgas y los saqueos, en varias ocasiones los trabajadores se rehusaron a seguir laborando, protestando en esta forma contra las irregularidades en los salarios que sólo eran en especie y para sustentar sus mínimas necesidades o contra los accidentes ocurridos en la obra; pero esto solamente podía ser llevado a cabo por trabajadores de cierta jerarquía, especializados y cuya labor estaba juzgada como muy importante. En el papiro de Smith y en las Ebers y Berlín se enuncian hipótesis inteligentes para explicar la causa de las enfermedades y su tratamiento.

En Grecia las condiciones de trabajo eran precarias, sin embargo floreció la agricultura, la ganadería y la minería, había sin duda habilidades comerciales sobre todo por vía marítima. Hoy documentos de que había esclavos para el trabajo, los cuales eran tratados en forma benévola, principalmente en las áreas citadinas en donde muchos patrones les dejaban desarrollar sus inclinaciones personales, llegando incluso a ser médicos; en base a esto, es fácil deducir que los nobles realizaban cierto tipo de labores, Homero lo hace notar en sus héroes como Ulises. En la Ilíada y en los poemas de Píndaro y Esiodo se menciona a Aesclepio, como habilidad y excelentes

recursos, gracias a los cuales, curó a los guerreros heridos, que estaban considerados como base primordial de la estructura del pueblo.

La época clásica de los trabajadores fue del siglo VI al IV A. C. con la construcción de la Acrópolis y alcanza gran auge la especialización.

Platón en algunos escritos y Jenofonte en la Ciropedia señalan que el desempeño de los oficios es mejor repartirlos en faenas, los médicos pueden ser practicantes o ilustres personajes; entre los que vemos a Demókedes de Crotona, Eriximaco y Acumemos. En Cos y Cirene, se formaron verdaderas escuelas de medicina, los peregrinos que iban a curarse constituían casos interesantes y llenos en agradecimiento, escribían sus síntomas y la forma de curarlos; para que así, fueran más conocidas sus enfermedades.

Los trabajadores laboraban en condiciones insalubres que ellos consideraban aceptables, la duración de las jornadas variaban según la profesión, siendo el trabajo de las minas de Laurión el más penoso; sin embargo, había la iniciativa de un sistema rudimentario de aereación que consistía en unir entre sí varios pozos y galerías, al encender un fuego en el fondo de una de éstas, el aire caliente se elevaba y producía una aspiración de los otros orificios, creando una corriente que recorría los pasillos subterráneos; pese a esta ingeniosidad los obreros respiraban un aire más sano.

"En el año 460 nace Hipócrates el Grande, pese al valor puramente mítico de su genealogía se sabe que nació en Cos y de los 60 - 70 escritos atribuidos a él, encontramos el tratado "aires, aguas y lugares" que fue el primero que llegó a existir sobre la salubridad, geográfica médica, climatología, fisioterapia y balneología, en el que se hayan consignadas las

primeras observaciones generales acerca de los factores determinantes de la enfermedad y la importancia del medio ambiente laboral, social y familiar, destaca vientos, aguas, suelos, modo de vivir y trabajar de los hombres, efectos del ejercicio físico tanto en la vida diaria como en el trabajo. Escribe en otros tratados sobre las enfermedades de los mineros entre la que destaca el Saturnismo y la Anquilostomiasis, establece además una metodología para visitar los centros laborales y dar a conocer factores causales de las enfermedades.

En Roma vivieron de la agricultura, ganadería, artesanía, del comercio y como grandes guerreros, se rigen por medio del patriarcado, hay esclavos tratados en condiciones infrahumanas, jornaleros con jerarquía superior; existe especialización entre los artesanos, gran desarrollo del comercio y la creación del Gran Senado.

El declive de la industria itálica se debió entre otras cosas a que la mayoría de la población de Roma era improductiva, así como a la existencia de 182 días festivos, y a que el Estado gravaba el trabajo con impuestos mal distribuidos, los esclavos y los prisioneros realizaban los trabajos más pesados, especialmente en las minas donde privaban condiciones paupérrimas de higiene y seguridad y tenían muy poco valor por la vida de los mismos.

No obstante, hay cierta evidencia de justicia para el trabajo, con la aparición de las tablas de Aljustel donde se exige a los patrones la existencia de medidas de seguridad con sus trabajadores. Hay evidencia por escritores como Marcial, Juvenal y Lucrecio, de la existencia de enfermedades específicas en trabajadores y esclavos, sobre todo los mineros.

Entre los médicos importantes se destaca Galeno, que nació en el año 130, el cual cita enfermedades de meneros y curtidores. Se tiene evidencia de algunas visitas al medio laboral en

las menas de sulfato de cobre en Chipre, donde reconoce aun sin dar soluciones, de los peligros de las neblinas ácidas, por lo que estos trabajadores efectuaban sus labores sin ropa, y a gran velocidad para evitar la sofocación a mediados del siglo I, Plinio el viejo enunció normas preventivas a los trabajadores de minas de plomo y mercurio, al recomendar el empleo de vejigas de animales colocadas delante de la nariz y boca, y así, evitar la inhalación de polvos y vapores.

China es un pueblo, en el cual la agricultura llegó pronto a un punto de equilibrio que garantizaba la subsistencia de las grandes masas humanas. La artesanía se elevaba por su técnica a un nivel artístico importante, y lo mismo puede decirse de los tejedores de seda. Debido a la ideología mística del pueblo, china, el comercio era considerado como lo último fue causa importante para la paralización de su evolución hasta el siglo XIV. Dentro de la medicina sólo se tiene evidencia de la acupuntura y drogas de extracto de vegetal que persisten hasta nuestros días.

En los pueblos americanos, a pesar de la existencia de grandes avances en la industria de la construcción, con todos los riesgos inherentes no se tiene evidencia escrita de la Medicina del Trabajo ejercida.

En la Europa bárbara del siglo V al X se esboza una división del trabajo, sin embargo es mediocre, sin medios técnicos a excepción de molinos de agua.

Del siglo XI al XIII los campesinos empiezan a utilizar el hierro en sus herramientas, vemos el uso del arado tirado por caballos, se recurre al asalariado por parte de los señores feudales para el cultivo de sus tierras. Las condiciones de trabajo eran pésimas y se tiene evidencia de huelgas, además de asociaciones laborales como los ministerios, gildas, hansas, cofradías, etc.

En 1413 y 1417 se dictaminan las "Ordenanzas de Francia" donde ya, encontrar esbozos de una reglamentación para el mejoramiento de la clase trabajadora. En 1473 se publicó un panfleto de Ulrich, Ellenban sobre algunas enfermedades profesionales.

En el siglo XVI George Agrícola (1556) publica su tratado "De Remetallica", en el cual se tratan de diversos puntos relacionados con la minería, acerca de los trabajadores menciona afección en articulaciones, pulmones, ojos y ampliamente de los accidentes.

En otro de sus escritos "De animati bus Subterraneis" vuelve a hacer hincapié en las enfermedades de los mineros, tachado la pobre ventilación de sus áreas de trabajo.

En 1567 primera monografía dedicada a las enfermedades de las ocupaciones es atribuida a Paracelso, médico y arguimiesta Suizo.

En el siglo XVII hay autores tales como Pesa, Pow, Mathius, Libavius y Citio, que resaltan la invención de prótesis que corrigieron o mejoraron las secuelas de los accidentes. Entre otros hay publicaciones de Glauber que escribe sobre los soldados y Piemp sobre los abogados. En 1665 walter Pope publica "Philosophi cal transactions" donde habla de enfermedades de mineros de minas de mercurio y correlaciona la enfermedad con los obreros que manipulan este mismo metal en la fabricación de espejos. Hay un capítulo que describe la intoxicación masiva por óxido de carbono, ocasionado por combustión lenta. Kircher en "Mundus Subterraneus" describe patología de meneros y formas de ventilación de las minas.

En este siglo donde surge el llamado "Padre de la Medicina del Trabajo" el gran Bernardino Ramazzini, nació en Capri en 1633 estudió medicina y filosofía en la Universidad de Parma,

ejerció la docencia y ocupó importantes puestos en sociedades culturales y políticas dentro de Italia, siendo uno de los personajes más relevantes de la época debido a sus ideas progresistas y su gran injerencia en la higiene urbana; sin embargo, sus más importantes logros son dentro de nuestro campo con su magistral obra "Demorbis artificum diatriba" (las enfermedades de los obreros), en la cual analiza más de 54 profesiones, la forma de vida de los obreros, sus patologías, sufrimientos, etc.; asimismo, le da el enfoque preventivo y de diagnóstico al introducir al anamnesis médico las premisas que siguen siendo válidas hasta nuestros días, que son:

1.- ¿ En donde trabaja Usted? y

2.- El estudio del medio laboral donde quiera que el hombre trabaje.

Dentro de los años 1760 a 1830 una serie compleja de eventos se sucedió, los cuales hicieron cambiar a Inglaterra y al mundo entero. De los cuales mencionaremos la introducción de maquinaria en gran escala, así como las máquinas Watt de movimiento rotatorio, que son factores decisivos en la Revolución Industrial, debido a que los empresarios textiles dejaron de depender de la energía hidráulica y pudieron trasladarse a otros lugares.

Hay indispensable aumento en las vías de comunicación, siendo la culminación de esta tecnología, la construcción del ferrocarril de Liverpool a Manchester por George Stephenson, tanto por la construcción de las vías como del poder locomotriz. Cumbre de esta Revolución Industrial es esta oportunidad de la utilización del vapor en un sentido práctico.

Junto con el carbón, nació la prosperidad industrial británica, sin embargo, también la aparición de una cubierta de humo en todos los pueblos industriales.

En todo el auge de la industria, es fácil deducir un aumento de los riesgos de trabajo, además de que las condiciones de los obreros son pésimas, con respecto a la Medicina del Trabajo sigue teniendo gran difusión la obra de Ramazzini; pero todo los estudios realizados tratan de abundar en los conocimientos de la intoxicación por mercurio en las minas de Idria, en donde desde 1736 existían ciertas normas Higiénicas como son los baños y rotación de puestos de trabajo. También se dictaron cambios técnicos que tuvieron repercusión en la higiene de los trabajadores, aun cuando estas medidas eran tendientes a disminuir las pérdidas.

Es a partir de 1754 con Giovanl Scopali, cuando se impone un médico en las minas, cabe mencionar que anterior a su época existía el cirujano del taller el cual era un individuo con pobre formación.

En 1705 destaca el "Dissertatio Physico medica de metallurgia morbifera" de Friederich Hoffman, que menciona la Intoxicación pública. Dentro de los precursores franceses encontramos a Antoine Portal que fue el primero en afirmar que el saturnismo podría tener acceso por vía digestiva, debido a su impregnación en la saliva, que posteriormente se liberaba en el estómago y por vía Inhalatoria referente a lo cual cita algunas actividades donde más frecuentemente se presentaban estos casos y su forma de adquirirla.

En 1775 Percival Pott se Interesó por el carcinoma de escroto de los deshollinadores y el público Inglés se estremeció con la obra de Jonas Hanway, en la que se describen las penas de los "muchachos trepadores" al limpiar las chimeneas de aquel tiempo.

En 1802 surgió la Ley sobre la salud y moral de los aprendices, donde limita la jornada de trabajo y fija niveles mínimos para la higiene y educación de los trabajadores. En 1883 la Ley de

fábricas inglesa provoca movimientos similares en Alemania y Francia y se volvió a publicar el tratado de Ramazzini, para establecer una mejor legislación laboral.

En 1811 se organizó un movimiento en protesta a la competencia inhumana del trabajo humano, este movimiento fue llamado Luddista propuesto bajo la dirección de Ned Ludd conocido como Robin Hood el amigo de los pobres.

Villermé, en Francia, realizó estudios epidemiológicos acerca de la vida de los obreros y sus familiares, de los accidentes de trabajo y las causas principales de éstos; lo que pone de manifiesto la nula preocupación por parte de los empresarios hacia la higiene y seguridad. A consecuencia de estos trabajos, se promulgó en 1841 una ley que regulaba el trabajo de los niños, prohibiendo su desempeño a menores de 8 años. Dentro de la estadística de los accidentes de trabajo se hace notar la gravedad de los mismos, ya que de cada cien accidentes doce eran mortales y trece ocasionaban mutilaciones de uno o ambos miembros, equivaliendo en nuestros tiempos a un índice de gravedad de más de 30.

En 1851 William Farr en su trabajo sentó, que dentro de los riesgos generales, se publicara un suplemento de la mortalidad por riesgos de trabajo de acuerdo a su ocupación.

En los años de 1800 al 1828, Robert Owen al darse cuenta de las necesidades de los trabajadores de sus industrias, puso en marcha un programa para mejoramiento ambiental, social, educacional y moral; otorgándoles mejores condiciones de trabajo, reduciendo la jornada, capacitación laboral e instalación de escuelas para los niños trabajadores a los cuales separó de las labores rudas.

En 1830 Robert Backer propuso que debería existir una visita diaria a las fábricas por un médico, para darse cuenta de los efectos que producían las condiciones de trabajo, en la salud de los niños y de los trabajadores."⁴⁵

En 1912 Thomas Morrison Legge junto con el Dr. Goadvy describieron un libro llamado "Intoxicación por plomo y su absorción", Morrison estudió la catarata en trabajadores del vidrio, cáncer de la piel de etiología industrial, ictericia tóxica, e intoxicación por fósforo, arsénico y mercurio.

En la actualidad la tecnología contribuye de manera notable al bienestar del hombre, sin embargo sus adelantos van acompañados de nuevos peligros, así vemos que cada día salen al mercado nuevos productos químicos, sin estar aparejado el conocimiento amplio de lo que estos productos pueden significar, a la salud de los que los fabrican, o aún más, de los que los consumen. Al mismo tiempo es importante hacer notar los factores humanos de mal funcionamiento de maquinaria y otro; que son de tomarse en cuenta en el incremento de índices de mortalidad y morbilidad por accidentes de trabajo.

Final mente mencionamos la época social de la medicina del trabajo, que nace en 1919 con el Tratado de Versalles, al establecer en su fracción XII los principios posteriormente regirán a la organización internacional del Trabajo (OIT), creada con el objeto de fomentar la paz y la justicia social, mejorar las condiciones del obrero y promover la estabilidad económica y social. En 1950 a través de su comité Mixto, fija los objetivos de la Medicina del Trabajo, siendo su aspiración: "La promoción y conservación del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de la salud, causadas por sus condiciones de trabajo; la protección de los

⁴⁵ FRANCISCO TRUJILLO, Javier. Medicina al Día. Gaceta de Medicina clínica I.M.S.S. 01-02-1978. Pp. 121-138

En 1830 Robert Backer propuso que debería existir una visita diaria a las fábricas por un médico, para darse cuenta de los efectos que producían las condiciones de trabajo, en la salud de los niños y de los trabajadores.⁴⁵

En 1912 Thomas Morrison Legge junto con el Dr. Goady describieron un libro llamado "Intoxicación por plomo y su absorción", Morrison estudió la catarata en trabajadores del vidrio, cáncer de la piel de etiología industrial, ictericia tóxica, e intoxicación por fósforo, arsénico y mercurio.

En la actualidad la tecnología contribuye de manera notable al bienestar del hombre, sin embargo sus adelantos van acompañados de nuevos peligros, así vemos que cada día salen al mercado nuevos productos químicos, sin estar aparejado el conocimiento amplio de lo que estos productos pueden significar, a la salud de los que los fabrican, o aún más, de los que los consumen. Al mismo tiempo es importante hacer notar los factores humanos de mal funcionamiento de maquinaria y otro; que son de tomarse en cuenta en el incremento de índices de mortalidad y morbilidad por accidentes de trabajo.

Final mente mencionamos la época social de la medicina del trabajo, que nace en 1919 con el Tratado de Versalles, al establecer en su fracción XII los principios posteriormente regirán a la organización internacional del Trabajo (OIT), creada con el objeto de fomentar la paz y la justicia social, mejorar las condiciones del obrero y promover la estabilidad económica y social. En 1950 a través de su comité Mixto, fija los objetivos de la Medicina del Trabajo, siendo su aspiración: "La promoción y conservación del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de la salud, causadas por sus condiciones de trabajo; la protección de los

⁴⁵ FRANCISCO TRUJILLO, Javier. Medicina al Día. Gaceta de Medicina clínica I.M.S.S. 01-02-1978. Pp. 121-138

trabajadores, de riesgos que pueden resultar adversos para su salud; colocar y conservar al trabajador en un ambiente adaptado a sus condiciones fisiológicas; y para resumir; la adaptación del trabajo al hombre ."

En nuestro país, la medicina del Trabajo no había alcanzado grandes logros, por el carácter eminentemente agrario de nuestro pueblo y la industrialización existente en siglos anteriores, se pensaba también, que irían en contra del Estado económico de las Industrias, otro factor fue el menosprecio de los dirigentes de las organizaciones médicas a esta especialidad por considerarla de poca importancia; por último poco interés por parte de la docencia médica para impartir esta cátedra, que hasta la actualidad se ejemplifica fácilmente.

Es hasta 1968 en que inicia el primer curso para médicos especialistas en Medicina del Trabajo dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social, obteniendo el reconocimiento universitario un año después.⁴⁶

En nuestro país, la seguridad social comienza en 1943, momento en que la industrialización crece aceleradamente; esto es, aquella va a ser última a un modo de producción.

Desde un principio, los mejores recursos se dedican al servicio asistencial sin darle la importancia que requieren tanto la medicina preventiva como la ocupacional. Afortunadamente el Seguro Social evoluciona en su concepto de la relación que existe entre el trabajo y la enfermedad, así tenemos que en el año citado, al iniciarse el Régimen obligatorio, se establece una oficina de Riesgos Profesionales e Invalidez.

⁴⁶ KAPLAN, Juan. Medicina del Trabajo, ed. Ateneo Buenos Aires, Argentina 1970, p.230

En el año de 1948, se comienza el estudio de los asegurados para el otorgamiento de pensiones y de invalidez.

En 1965, al inaugurarse el Centro Médico Nacional, se instala la Unidad de Medicina del Trabajo; y en 1968 se imparte el primer curso de la especialidad de Medicina del Trabajo con ocho médicos residentes.

En 1971, se inicia el registro y análisis de alguna circunstancia que concurren a la salud en el trabajo.

En 1974, la unidad de Medicina del Trabajo, se transforma en Jefatura que con mayores recursos, responde a las demandas de los trabajadores en materia de seguridad en el trabajo.

En un período de 16 años, se han formado 165 especialistas, algunos se encuentran laborando en las empresas privadas del país. El mayor número de médicos trabajan en las Instituciones del Seguro Social.

Preocupados porque la seguridad no ha llegado a los niveles deseados, porque no se cuenta con personal profesional capacitado en seguridad e higiene, pues los programas de estudio no incluyen estas materias, la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en 1984, inició el curso para capacitar al personal médico de los Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo en las Empresas, estableciéndose así una alternativa de enseñanza. Al cual tiene como objeto formar médicos de empresa, así un recurso humano que la sociedad solicita imperiosamente. Este nivel tiene una duración de seis meses, y hasta el momento, 103 médicos lo han recibido en un lapso de años y medio.

Los trabajadores, los empresarios, los médicos de empresa, recordamos a Gibran Jalil Gibran que al referirse al trabajo dice: "El trabajo para marchar con armonía con la tierra y el espíritu. Toda actividad es ciega si no la acompaña el conocimiento y todo conocimiento es vano si no lo acompaña el trabajo."

2.4 LA ENSEÑANZA DE LA MEDICINA Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

La Medicina del Trabajo:

a) Es parte del ejercicio completo de la Medicina, y en ella existen acciones de prevención, de asistencia y de rehabilitación para atender a los componentes biológicos, psicológicos y sociales del hombre.

b) No se limita a la atención de los problemas de patología originada por el trabajo, sino a la de todos los factores que pueden afectar la capacidad del individuo en el desempeño laboral.

c) Además de fundarse médicos técnicos propiamente dichos opera regida por una legislación que debe ser revisada constantemente y enriquecida con las modificaciones emanadas del progreso tecnológico y socioeconómico de nuestro país.

d) El Comité Mixto de la O.I.T. / O.M.S. definió, en 1950, sus objetivos de la manera siguiente:

"Promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones prevenir todo daño a su salud, por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos que resulten de la presencia de agentes

nocivos para su salud, ubicar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a la tarea."

Las actividades efectuadas en el I.M.S.S. son:

"La creación del área de Medicina del Trabajo, con base en recomendaciones Internacionales, la Ley del Seguro Social y las características de nuestro desarrollo industrial que, finalmente, fundamentaron la integración de los Servicios de Medicina del Trabajo cuyos objetivos son apoyar las acciones de la Subdirección General Médica en las prestaciones de Salud; atender la calificación de los daños de trabajo; el estudio médico de los trabajadores para dictaminar su estudio de invalidez o su integración a la vida activa mediante la rehabilitación, así como promover la disminución de los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo mediante acciones que propicien y protejan su salud." ⁴⁷

1.- Concepto y Aspectos de la Salud.

La salud es uno de los términos más importantes para el individuo como trabajador, y el Derecho a la Seguridad Social lo define en tres entendimientos que pueden acogerse con diversos alcances:

En un sentido vulgar y restringido, la salud consiste simplemente en la ausencia de enfermedad.

⁴⁷ "La enseñanza de la Medicina del Trabajo en México iniciación y desarrollo. Proyecciones futuras." Gaceta Médica Urbalco Roldán. Tomo 95 número 8, Agosto de 1965. Pp.3-5

En un sentido académico y amplio, el diccionario de la Real Academia de la Lengua lo define como. "estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones."

La idea ya no se limita a ausencia de enfermedad, sino que abarca positivamente el desarrollo normal y funcional de los órganos fisiológicos del cuerpo humano, entendiéndose que carece de salud el que, sin estar enfermo, presenta una anomalía anatómica funcional.

En un sentido más técnico y más vasto, por último, la Organización Mundial de la Salud la ha definido como el " estado de completo bienestar físico, mental y social." La amplitud conceptual hace entrar ya no sólo el perfecto desenvolvimiento de los órganos fisiológicos, sino también el desarrollo equilibrado y normal de las capacidades mentales y psíquicas.

Este último concepto, holgado y progresivo aportado por la O.M.S. es el que interesa para efectos de este trabajo que vengo desarrollando, porque contiene dos aspectos interesantes:

a) Un interés individual: En cuanto a que la salud, antes que nada, es un bien privado que afecta al hombre en su dimensión individual y su núcleo familiar. En este sentido, la tutela jurídica del derecho a la salud deriva del derecho a la vida y a la conservación de la propia existencia como intereses individuales y jurídicamente protegibles por derecho natural.

b) Un interés social: En cuanto que la salud es un bien público que afecta a la entera comunidad, ya considerada en su conjunto colectivo, o a través de sus miembros componentes.

El derecho a la salud del hombre como miembro de la comunidad aparece irrenunciable, derecho, deber o como función social, desde el momento en que la incuria del individuo no sólo

impide su necesaria aportación al cuerpo social, sino que entraña un peligro para los restantes miembros de la comunidad cuya integridad física es merecedora del máximo respeto.

La protección de la salud no puede entenderse certeramente si no se tiene en cuenta la evolución sufrida desde una consideración individualista a una de carácter social, en la que el Estado asume el principal protagonismo. No obstante, ya la hora de hallar un fundamento adecuado a la protección, hay que dirigir la atención conjuntamente a diferencias individuales y sociales.

En la primera se ha enseñado como fundamentos la liberación de la enfermedad, la conservación y de la vida y la protección de la capacidad laboral.

En la segunda se encuentran fundamentos de la mayor amplitud protectora, tales como el de potenciar al máximo el factor trabajo en la economía nacional y perseguir el grado óptimo de bienestar social.

2.- Medidas protectoras de la Salud.

a) Las precauciones curativas responden a la acción reparadora de la necesidad ya producida. Ellas suponen que la salud de un individuo ha sido alterada y necesita de los medios suficientes para su restablecimiento. Las medidas curativas constituyen los procedimientos ancestrales de protección de la salud.

b) Las providencias profilácticas responden a la acción preventiva de la obligación antes de producirse. Ellas suponen la adopción de una actividad temporal previa a la alteración de la

salud, dirigida precisamente a evitar que se produzca esa alteración. Los reconocimientos médicos de individuos sanos, la investigación de la etimología de las enfermedades y, sobre todo, la profilaxis contra los brotes endémicos responden a medidas profilácticas.

c) Las prevenciones rehabilitados, por último, suponen que la alteración de la salud que se produjo y fue reparada a través de las medidas curativas, pero las secuelas posteriores a la alteración perduraran en el tiempo. Con ellas se pretende borrar toda huella a fin de que no quede constancia de la alteración. Las medidas recuperadoras, readaptadores y reeducadoras no son más que fases o estudios tendientes a la rehabilitación de la minusvalidez producida por una alteración de la salud ya curada, a fin de reintegrar la aptitud física aminorada de un individuo.

3.- Evolución de la Medicina Liberal hacia la Medicina Socializada.

El tránsito de una organización liberal de la medicina a una organización socializada se encuba a comienzos del actual siglo para acelerarse al finalizar la segunda guerra mundial. El fenómeno hay que entroncarlo en tres raíces fundamentales:

1.- El intervencionismo estatal que se proyecta sobre la salud de la colectividad tiende a publicar y a socializar los servicios sanitarios.

2.- La evolución expansiva de la seguridad social, que abarca nuevos ámbitos subjetivos y amplía sus instrumentos socializadores a nuevas medidas profilácticas y rehabilitados.

3.- Y, sobre todo, las propias exigencias internas de la medicina, cuyo progreso científico exige una mayor especialización cuyos avances técnicos requieren el servicio en equipo; y cuyos elevados costos imponen la organización de complejos centros sanitarios.

A) La Medicina Liberal.

Quando el sistema estatal se rige por principios liberales individualistas el Estado vela por mantener la libertad individual respecto a la salud y se inhibe en lo que concierne a su cuidado. La son ajenas, en consecuencia, la organización de la profesión médica, así como la relación individual que liga al médico con su paciente. A lo sumo, el Estado, como mera actividad de fomento pone a disposición de los individuos centros y establecimientos dirigidos a una finalidad asistencial.

B) La Medicina Socializada.

Quando el Estado empieza a acoger principios solidaristas y pone en funcionamiento su Intervencionismo social, esume el cuidado de la salud como función propiamente estatal mediante el establecimiento de los medios instrumentales que garanticen su protección.

El Seguro Social de enfermedad, montado sobre las técnicas del seguro privado de asistencia sanitaria, hereda de éste, una vez más, algunas de sus características, y, en concreto, la revisión en parecidos términos de los principios sustentadores de la prestación individual de servicios sanitarios.

En un sistema de seguro social asistencial la protección de la salud, y más en concreto la ordenación de los servicios sanitarios, quedan afectadas por los principios básicos de aquél. La ordenación de los servicios sanitarios en un sistema de seguridad social asistencial supone de suyo la definitiva socialización de la medicina.⁴⁸

⁴⁸ ALMAZA PASTOR, José, M. Derecho de la Seguridad Social. Sexta Edición, ed. Tecnos, S.A México 1988. p.9

Considero de suma importancia hablar un poco de los servicios de Medicina del Trabajo en el I.M.S.S. de estos informes brindados por el mismo Instituto deriva la importancia del establecimiento de un programa Integral para la prevención de los riesgos de trabajo y por el otorgamiento de la adecuada atención a quienes han sufrido éstos, propiciando su cabal restablecimiento y su incorporación en las mejores condiciones a la actividad individual y, socialmente productiva, a través de la rehabilitación.

4.- Los Servicios de Medicina del Trabajo en el I.M.S.S.

Esta rama científica es la parte de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, así como de proporcionarles una atención especializada en cuanto a las contingencias derivadas de su actividad laboral. Por ello, se creó en el Instituto Mexicano del Seguro Social el área de Servicios de Medicina del Trabajo, cuyo nivel operativo se encuentra ubicado en todos los Hospitales Generales de Zona del sistema médico institucional, los que cuentan con los recursos humanos, físicos y tecnológicos suficientes para brindar una atención médico técnico - preventiva a los asegurados inscritos en los Seguros de Riesgos de Trabajo e Invalidez.

Los servicios que tienden a otorgar tienen también laboratorios especializados para atender problemas específicos; están integrados por médicos, químicos y personal administrativo altamente calificados, cuya orientación y experiencia les permita aplicar los conocimientos propios de esta disciplina a la solución de los problemas de salud que presentan los trabajadores como consecuencia del ejercicio de su actividad laboral, así como satisfacer la demanda de éstos en el otorgamiento de las prestaciones en especie a que tengan derecho, ya que con fundamento en la

legislación laboral vigente en el país y la del propio Instituto, los Servicios a conceder se encuentran plenamente facultados para ello.

a) Actividades medico - legales de los servicios de Medicina del Trabajo.

1.- Calificar la profesionalidad de los riesgos de trabajo (accidentes y enfermedades de trabajo)

ACCIDENTES DE TRABAJO.

Se entiende como tal, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

También se considera accidente de trabajo el que se produce al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquél (artículo 49, de la Ley del Seguro Social).

Cuando un asegurado sufra un accidente de trabajo, deberá dar aviso inmediato a su empresa y trasladarse al servicios de Urgencias más cercano para recibir la atención médica necesaria, deblendo portar, para efectos de facilitar su reconocimiento como asegurado, su Tarjeta de Afiliación.

Si el médico de Urgencias, o quien otorga la atención médica inicial, considera que el asegurado requiere hospitalización o el apoyo de otros médicos especialistas, lo derivará a los servicios correspondientes.

Una vez proporcionada al asegurado la atención médica inicial, se determinará si éste requiere incapacidad o no. En caso de requerirla, se le extenderá el certificado correspondiente, hasta por tres días y por probable riesgo de trabajo; de no ameritarla, se elaborará Dictamen de Alta por Riesgo de Trabajo (forma MT - 2).

El asegurado que sufra un accidente de trabajo, recibirá la siguiente documentación:

a) Aviso para calificar probable Riesgo de Trabajo (forma MT-1)

b) Si las lesiones sufridas incapacitan al trabajador temporalmente para su trabajo, se le expedirá el certificado respectivo en original y dos copias; el primero para que cobre el subsidio a que tenga derecho, la primera copia para que la entregue a la empresa y la segunda al servicio de Medicina del Trabajo del Hospital General de Zona correspondiente, para la autorización del subsidio como riesgo de trabajo, si procede.

c) Cuando no amerite incapacidad y esté apto para reintegrarse a sus labores o se establezca una incapacidad permanente parcial o total, se elaborará dictamen de alta (MT-2) entregándole dos copias, una para él otra para que la entregue a la empresa al presentarse a reanudar labores.

d) Informe médico inicial (forma MT-4-30-8) en original y copia.

El trabajador accidentado, cuando se lo permitan sus lesiones, o quien lo represente, cuando no sea posible su presentación por encontrarse hospitalizado, deberá llevar la forma MT-1 (aviso para calificar probable Riesgo de Trabajo) a la empresa para su llenado y, en un lapso no mayor de 72 horas, presentarlo en el servicio de Medicina del Trabajo del Hospital General de Zona que le corresponda, de acuerdo a su domicilio, anexando la siguiente documentación:

- a) Tarjeta de afiliación;
- b) Tarjeta de citas (carnet);
- c) Original y copia del certificado de incapacidad si éste le fue extendido.
- d) Aviso de trabajo, en caso de ser trabajador eventual.

En el servicio de Medicina del Trabajo, se le asignará un médico, quien analizará las condiciones y circunstancias que permitan establecer la relación causa-efecto a fin de calificar el riesgo sufrido por el asegurado y coordinará su atención médica, quirúrgica, farmacéutica y de rehabilitación hasta su alta definitiva.

Cuando no sea posible el traslado del asegurado al servicio de Medicina del Trabajo correspondiente, por encontrarse adscrito a una unidad foránea, será la Unidad de Medicina Familiar de adscripción, quien se encargue de proporcionar la atención médica inicial y subsecuente. En este caso, el médico tratante remitirá la documentación necesaria al servicio de Medicina del Trabajo del Hospital General de Zona que le corresponda, para que se efectúe la calificación del accidente.

Si este fuere calificado como de Trabajo, el médico responsable firmará el reverso de la forma MT-1 y entregará dos copias al asegurado, una para que la conserve y otra para que la entregue a la empresa.

Al mismo tiempo, autorizará que las Incapacidades otorgadas inicialmente por probable riesgo de trabajo, adquieran la calidad de accidente de trabajo.

Si el asegurado que ha sido atendido en la Unidad de Medicina Familiar presentara alguna limitación orgánica- funcional como consecuencia del accidente de trabajo, el médico responsable lo enviará al servicio de Medicina del Trabajo del Hospital General de la Zona correspondiente para la valuación de la secuela.

Cuando el asegurado esté en condiciones de incorporarse de nuevo a la actividad o se haya declarado la secuela, se le extenderá la constancia de alta (forma MT-2), de la cual se le otorgarán dos copias, una para que la conserve y la otra para que la entregue a la empresa para reanudar labores.

En caso de que no se acepte como Riesgo de Trabajo, el médico de Medicina del Trabajo, en el reverso de la forma MT-1 a signará como NO PROFESIONAL y anotará la causa por la que no se aceptó como riesgo de trabajo, canalizando al paciente con su médico familiar, para que éste continúe su atención médica subsecuente por enfermedad general (E.G.)

Si el asegurado no estuviese de acuerdo con la negativa de profesionalidad del accidente, puede inconformarse ante las autoridades respectivas del Instituto (consejo consultivo

delegacional) en un término de 15 días hábiles, a partir de la fecha en que le fue notificado el dictamen médico legal, con base en el artículo 274 de la Ley del Seguro Social vigente.

ENFERMEDAD DE TRABAJO.

"Se considera como tal, 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, será enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley del Trabajo (Artículo 50 de la Ley del Seguro Social).

Cuando el médico tratante (familiar o especialista) de un asegurado sospeche que la enfermedad que presenta, tiene su origen en el trabajo, o bien si el asegurado lo solicita y el médico lo considera procedente, elaborará el estudio y resumen clínico correspondiente para evitar al asegurado al servicio de Medicina del trabajo del Hospital General de Zona que le corresponda para el estudio especializado del paciente, y le entregará la forma MT-1 para que la llene la empresa.

Si existiese una negativa de no profesionalidad de la enfermedad, y el asegurado no estuviese de acuerdo con ésta, puede inconformarse ante las autoridades respectivas del Instituto (Consejo Consultivo Delegacional) en un término de 15 días hábiles, a partir de la fecha en que le fue notificado el dictamen médico legal, en base al artículo 274 de la Ley del Seguro Social vigente."⁴⁹

5.- Valor las incapacidades permanentes parciales o permanente totales.

⁴⁹ Medicina del Trabajo Jefatura de Servicios de Salud en el Trabajo. Contenido revisado y aprobado por la Jefatura de Servicios de Medicina del Trabajo. Pp.17-21

Cuando un asegurado sufre un accidente o enfermedad de trabajo, éste puede producirle secuelas que disminuyan sus facultades o aptitudes para trabajar (Incapacidad Permanente Parcial; Artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo y 62 de la Ley del Seguro Social), o pérdida de las facultades o aptitudes al grado en que se encuentre imposibilitado para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida (Incapacidad Permanente Total; Artículo 480 de la Ley del Trabajo y 62 de la Ley del Seguro Social.)

En estos casos, el médico de Medicina del Trabajo debe elaborar el Dictamen de Incapacidad Permanente (forma MT-3), al momento en que se declare la Incapacidad Permanente, valuando cada una de las secuelas, de acuerdo a las fracciones del artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo. El jefe del Departamento Clínico del Hospital General de Zona, deberá aprobar el Dictamen y el Director lo autorizará para su envío a los Departamentos de Afiliación Vigencia y Prestaciones en Dinero, a fin de que el asegurado pueda recibir las prestaciones a que tiene derecho. En estos casos, independientemente de que pueda o no continuar desempeñando su trabajo habitual, por la pérdida anatómica o funcional, se le entregará el Certificado de Alta (MT-2).

6.- Dictamen de defunción por Riesgo de Trabajo.

En caso de que el asegurado fallezca a consecuencia de un riesgo de trabajo, el servicio de Medicina del Trabajo del Hospital General de Zona correspondiente, entregará el Aviso de Calificación de Probable Riesgo de Trabajo (forma MT-1) a los familiares o representante del asegurado, para que la empresa en la que éste prestaba sus servicios llene el anverso.

Posteriormente, los familiares o representante legales, deberán entregar al Servicio de Medicina del Trabajo, la siguiente documentación:

1. Forma MT-1 debidamente llenada por la empresa;
2. Copia certificada de las Actas del Ministerio Público;
3. Certificado de defunción;
4. Certificado de autopsia o de dispensa de la misma;
5. Expediente clínico, en su caso;
6. Segunda copia de los Certificados de Incapacidad, si fueron extendidos;
7. Aviso de trabajo, en el caso de trabajadores eventuales;
8. Copia del Informe de la Policía Federal de Caminos o de la Policía Local, en su caso;
9. Informe de la Cruz Roja u otra institución, en relación a la fecha y hora de la primera atención;
10. Cualquier otra documentación que haya sido solicitada por el médico de Medicina del Trabajo.

Cuando cuente con toda la documentación mencionada, el profesional de Medicina del Trabajo procederá a calificar si el accidente o enfermedad que originó la defunción procede como de trabajo, firmando SI o NO DE TRABAJO, según el caso, al reverso de la forma MT-1. Elabora Dictamen de Defunción por Riesgo de Trabajo (forma MT-3).

Se entregará a los familiares del asegurado fallecido dos copias de la forma MT-1; una para entregarla a la empresa, y otra para que acudan a las oficinas de Prestaciones en Dinero de la Delegación o Subdelegación correspondiente a realizar los trámites necesarios para el pago de la Ayuda para Gastos de Funeral.

Si no fuese aceptada la profesionalidad de la defunción, el profesional de Medicina del Trabajo informará de este resultado a las familias o representante del asegurado y posteriormente se les enviará por correo un documento que explica y fundamenta el por qué se califica la muerte del asegurado como no derivada del riesgo de trabajo.

Si los familiares o representante legal del asegurado fallecido no estuvieran de acuerdo con el Dictamen de NO PROFESIONALIDAD, pueden inconformarse ante el Consejo Consultivo Delegacional en un término de 15 días hábiles contados a partir de la fecha de la notificación, de acuerdo al artículo 274 de la Ley del Seguro Social.

7.- Determinar Estados de Invalidez.

El estado de invalidez se presenta cuando: El asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al 50% de la remuneración habitual que en la misma región

reciba un trabajo sano, de semejante capacidad, categoría y formación profesional; y que sea derivada de una enfermedad o accidente no profesionales, por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.

Para que el asegurado pueda disfrutar de las prestaciones que en el caso de invalidez otorga el Instituto, deberá reunir los requisitos establecidos por la Ley es necesario que el servicio de Medicina del Trabajo haya elaborado el Dictamen de SI Invalidez (forma MT-4).

el médico familiar, cuando por iniciativa o a solicitud del asegurado, considere que éste se encuentra imposibilitado para trabajar como consecuencia de un padecimiento de naturaleza irreversible, elaborará los estudios pertinentes para enviarlos al servicio de Medicina del Trabajo.

El asegurado, por su parte, acudirá a la Agencia Administrativa correspondiente y recabará la solicitud de Pensión de Invalidez. Posteriormente, se presentará en el servicio de Medicina del Trabajo con la siguiente documentación:

1. Tarjeta de afiliación;
2. Tarjeta de citas (carnet);
3. Forma 4-308;
4. Solicitud de pensión de Invalidez;

En el servicio de Medicina del Trabajo se establecerá la compatibilidad o incompatibilidad entre los requerimientos del puesto de trabajo y la capacidad funcional residual del asegurado y se elaborará el Dictamen (forma MT-4).

De la misma forma, cuando un asegurado se encuentre incapacitado subsecuentemente por una misma enfermedad, el médico familiar deberá remitirlo al servicio de Medicina del Trabajo, cuando su padecimiento sea irreversible y le impida continuar con su trabajo para que sea valorado y determinar si requiere que se le extienda Dictamen de Invalidez.

El Instituto expedirá certificados de incapacidad temporal para el trabajo, hasta determinar si el asegurado está apto para reintegrarse a sus labores, o bien si se ha establecido un estado de Invalidez, ya sea temporal o permanente. Si al concluir 52 semanas de incapacidad temporal no se ha dictaminado la invalidez, el Instituto podrá autorizar una prórroga hasta 52 semanas para continuar su tratamiento. Sólo las 26 semanas de este último periodo tendrá derecho el asegurado al pago de subsidio.

Para obtener las prestaciones del Seguro de Invalidez se requiere que al declararse ésta, el asegurado tenga un mínimo de 150 semanas de cotización reconocidas.

El estado de Invalidez da derecho al asegurado a las siguientes prestaciones:

1. Pensión temporal o definitiva;
2. Atención Médica;

3. Asignaciones familiares;

4. Ayuda asistencial;

5. (Artículo 129, Ley del Seguro Social).⁵⁰

El trabajo mas importante que desempeña la Medicina del Trabajo es proteger pues al obrero, a la sociedad, que en gran parte vive de sus esfuerzos, y también es alentar el trabajo, único base legítima de la riqueza; es en una palabra, cuidar de uno de los factores mas poderosos en las grandes labores del agregado social.

2.5 EL EJERCICIO DE LA MEDICINA DEL TRABAJO.

Esta última nombrada se ocupa:

- a) De la salud en su relación con el trabajo y el ambiente laboral.
- b) Su campo de acción se limitaba al principio a las enfermedades o lesiones profesionales atribuibles al propio trabajo, a las condiciones de trabajo o al ambiente laboral.

1.- reglamentación y Diversas Formas de Ejercicio.

La reglamentación francesa se halla actualmente definida por un decreto de 1969, que abroga y reemplaza a la legislación anterior. No hay ninguna modificación, a los principios

⁵⁰ . Idem.

fundamentales que rigen su organización y funcionamiento. Se trata de una recopilación legislativa y añadir algo para mejorar las condiciones de su ejercicio, y para evitar que la práctica de la especialidad se aisle en actividades de diagnóstico precoz y sacrifique la acción de los profesionales en los lugares de empleo.

Las dos formas de servicios médicos del trabajo establecidos desde 1946, permanecen inmutables, y la actividad de los médicos del trabajo se desarrollan siempre, sea en el marco de un servicio autónomo de empresa, sea en un servicio médico Interempresa (o Interprofesional).

a) Servicios Autónomos.

"En Francia cuando el tiempo que debe consagrar el profesional del trabajo a un establecimiento determinado es superior a 175 horas al mes, este establecimiento debe disponer de un servicio médico ejercido por un titular a dedicación completa. Fuera de este límite, los empresarios deben organizar, sea un servicio de la citada especialidad interempresas, sea un servicio especial autónomo, ocupando a un galeno a tiempo parcial.

La ley, estipula que sólo las empresas cuyo efectivo conduce a utilizar los servicios de un profesional del trabajo al menos dos horas por semana, podrán organizar un servicio autónomo, el cual es administrado por el empresario y colocado bajo la vigilancia del Comité de Empresa.

El médico puede tener una dedicación plena o parcial. En este último caso, puede estar al cuidado de varias empresas y consagrar así su tiempo de actividad al ejercicio de la medicina del trabajo."⁵¹

⁵¹ S.ª Enciclopedia de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo, Tomo II Ministerio del Trabajo Instituto Nacional de Previsión, Oficina Internacional del Trabajo, Pp. 7-15

De todas maneras que el galeno ejerza en uno o varios servicios médicos autónomos de empresa o en servicios interempresa, su integración a jornada completa en el ejercicio de la Disciplina Científica aludida es preferible y deseado por el legislador Francés.

La experiencia ha demostrado que la Medicina del Trabajo tiene tanta más eficacia, cuando que el médico de empresa está especializado y consagra toda su actividad, o una gran parte de ella, a este ejercicio.

Que el ejercicio de la Medicina del Trabajo se ha demostrado difícil de conciliar con la práctica de Medicina asistencial libre, por el hecho de las evidentes dificultades para asegurar a una empresa, un horario regular.

Así, a fin de asegurar una mejor aplicación del principio contenido en la ley, siempre que sea posible, el médico del trabajo será un especializado empleado a jornada completa, ha parecido útil incluir también en la legislación disposiciones oponiéndose a que el puesto de un médico a dedicación completa sea repartido entre varios médicos. Hay que tener en cuenta que esta regla, que debe ser cumplida con elasticidad teniendo en cuenta el fin en razón del cual ha sido promulgada, no concierne a los médicos especialistas a los que son confiados, en algunos servicios, tareas particulares.

b) Servicios Interempresa.

Reagrupan al conjunto de las empresas que no podrían, a la vista de sus pequeños efectivos, disponer de un provecho autónomo mientras, algunas de entre ellas, pueden

beneficiarse de un favor considerado semi-autónomo, es decir, que formando parte de un trabajo interempresa, mantienen su propio médico: un local equipado, en el que un cirujano de aquel servicio va allí a ejercer regularmente.

En Francia, los trabajos interempresa de esta Disciplina Científica deben ser constituidos bajo forma jurídica, que les confiera una personalidad independiente de cualquier otra agrupación, y una estricta autonomía financiera. Pueden ser administrados paritariamente por los empresarios y los representantes de los asalariados. Si lo son por un presidente, la organización y la gestión de los servicios médicos interempresas son colocados bajo la vigilancia del Comité Interempresa o bajo una Comisión de control, comportando un número de suplentes de los asalariados, superior al de los delegados de los empresarios.

La competencia de los servicios interempresas, puede restringirse a ciertas profesiones. Esta última modalidad es adoptada con frecuencia cuando las condiciones particulares de ejercicio de una actividad precisan de una organización adaptada del cuido cirujano. Este es el caso de las obras públicas y de la construcción, y puede serlo también el de las empresas de manutención de los puertos.

Estas agrupaciones profesionales no excluyen la organización de estos servicios en sectores geográficas, repartidos al rededor de centros de examen fijos.

De una manera general, para el conjunto de los servicios médicos interprofesionales, es deseable la organización por sectores geográficos y permite limitar las pérdidas de tiempo y agrupar útilmente, al lado de establecimientos relativamente importantes, empresas pequeñas y medianas.

Servicios autónomos e interempresas, están sometidos a la autorización del director departamental del trabajo y empleo, previo informe del médico-inspector del trabajo.

los gastos de organización y funcionamiento del trabajo facultativo, así como la remuneración del o de los profesionales laborantes, están a cargo del servicio Interempresa o de la empresa, si se trata de un trabajo autónomo.

Estos son los aspectos jurídicos de las diversas formas del ejercicio de la Medicina del Trabajo.

En la practica:

a) Por una parte, el médico ejerce en la empresa y dispone entonces de un local para tal efecto.

Jurídicamente se trata ya de un servicio autónomo, el semi-autónomo relacionado con el Interempresas.

b) Por otra parte, el facultativo no ejerce en la empresa, por lo que los usuarios acuden a él y son recibidos en un centro de Medicina del Trabajo. Cuando el médico efectúa sus exámenes en centro móvil, se trata siempre de un séquito de medicina Interempresas.

las diferentes formas de ejercicio pueden ser estudiadas y analizadas de formas diversas. En lo que concierne a los servicios autónomos, vamos a ensayar el debatirlo según dos criterios,

el de la integración del médico en la empresa, y el de su independencia, o más bien el de la libertad que le es dada de ejercer plenamente sus funciones.

Para los obsequios interempresas, intentaremos analizar las condiciones actuales del ejercicio bajo el ángulo cirujano el de la gestión administrativa.

c) Los servicios autónomos.

La Integración del galeno en la empresa. Estar integrado en la empresa es sinónimo de estar realmente admitido, es decir reconocido y escuchado. La integración existe cuando el doctor está disponible para todos, en tiempo y espíritu.

¿Cuáles son las condiciones de esta integración, o mejor, qué condiciones la requieren?

a) El primero pone a prueba la personalidad del profesional, su saber y su savoir-faire. El interés que tiene por el trabajo y su aptitud para interesarse en otros problemas que los de estricto orden médico.

Hay dos escollos que tienen que evitarse en este campo: Refugiarse tras el muro del ejercicio de su profesión y no salir de él, o al contrario, y éste es a menudo el defecto del recién llegado, querer enseñar a cada uno lo que debe hacer, no saber escuchar y cortar de entrada, sin tener un conocimiento suficiente de la complejidad de las situaciones. La primera actitud equivale a una falta de disponibilidad del facultativo para todo. La otra demuestra una falta de experiencia.

La corrección de la una y de la otra, exige al mismo tiempo, la toma de conciencia de la utilidad de una buena integración y un mejor conocimiento de los problemas que constituyen aquí el contexto del ejercicio de la medicina y son inseparables del mismo.

b) La segunda condición, se relaciona con las estructuras de la empresa. La integración del cirujano parece, teóricamente, regida por el organigrama de la empresa. Tiene su plaza definida, pero su inserción varía según las empresas y principalmente según su talla. Parece que para un médico ejerciendo con dedicación plena, alrededor de 2.000 asalariados, sea una clave máxima para permitir una integración ideal. Por encima de esta cifra, es difícil conocer a cada uno de los problemas.

por otra parte, a medida que crece el tamaño de la empresa, los escalones jerárquicos se multiplican. Esto complica la tarea del profesional de la medicina, principalmente en lo que concierne a los consejos y opiniones que debe discutir con la Dirección.

Cuanto mayor es la empresa, más difícil es al médico obtener lo que pide.

En efecto, en las grandes instituciones, la integración depende ante todo de la existencia y del aspecto de las distintas estructuras funcionales encargadas de la recalificación de los disminuidos, de los cambios y movimientos del personal, de los estudios de puestos y ergonómicos, de la seguridad, etc.

Será pues función del grado de organización de estas estructuras, reflejo del interés que tenga para ellas la dirección y grado de colaboración del médico, de lo que pueda (y casi mejor quiera) aportarles.

No hace falta olvidar que la cerrada red de las relaciones jerárquicas está siempre entrelazada con otras oficinas, paralelas, cuyo juego es de extraordinaria importancia. El conocer lo bien es seguramente una condición esencial de la integración del galeno.

La Integración está también ligada a las particularidades de las condiciones del ejercicio en cada empresa.

El elemento más importante es el tiempo que dedica el médico a la sociedad, y lo que podríamos denominar la permanencia. No hace falta decir, que el hecho de acudir a aquella, y ejercer sus funciones es un factor indispensable para la integración del médico.

Es necesario acudir al lugar y tener el tiempo de abordar los simples problemas médicos, hacer prueba así de esta disponibilidad por la que hemos definido la integración.

Por este hecho, el facultativo responsable de un servicio autónomo tiene una posición favorable en relación a su colega de los servicios interempresa. Los múltiples problemas que se le presentan sin cesar desencadenan el mecanismo en su integración. El equipamiento del local, el utillaje, la adaptación del personal auxiliar, son elementos de primer orden en el juego de las condiciones favorables o desfavorables para el buen ejercicio de la función médica.

La integración está relacionada con la colaboración, con los servicios de personal.

La facilidad de esta colaboración sus diferentes posibilidades, dependen en mucho de la misma organización de estos servicios y por consiguiente de la forma particular de cada empresa.

Para el cirujano, se trata en principio y frecuentemente, de imponerse en este campo donde la ley le da el poder, es decir la responsabilidad.

Después, su acción perseverante, en los reconocimientos previos, de reincorporación tras paro por enfermedad, de recalcificación, le permite una colaboración cada vez mayor con los servicios correspondientes y asegura poco a poco su penetración en el conjunto de la empresa.

Si algún descubrimiento espectacular tiene lugar entonces, será apreciado por unos y otros, y su integración en el medio de trabajo se verá muy facilitada.

La independencia del profesional en la empresa o la libertad del previsor de la salud del trabajo en el ejercicio de sus funciones.

En general, el término independencia, es el que se emplea, pero puede llevar a confusión, tener el sentido de encerrarse en sí mismo, y de huida ante los problemas. Este no es el sentido que queremos darle, pues estas condiciones conducen al que las toma a la imposibilidad de ejercer un cierto poder.

Es pues el término libertad, el que nosotros preferimos en el sentido de autonomía, de toma de responsabilidades, de pleno ejercicio de la acción y de la autoridad aferentes al cargo de médico de trabajo.

Esta libertad puede ser discutida de dos maneras: La una consiste en intentar utilizar al galeno, la otra en rechazar o no aplicar sus recomendaciones. El facultativo tendrá prácticamente que luchar siempre para no se utilizado. Esta utilización, proceso bien conocido en otras

circunstancias (en justicia, en el ejercicio, etc.) consista en hacer apoyar una acción o una tesis por medio de argumentos médicos, cualquiera que sea el valor o el fundamento de la misma.

El cirujano podrá verse reclamado con mayor o menor insistencia por todos los miembros u órganos de la empresa: La dirección, los mandos (separar a un activo indeseable haciéndolo declarar no apto para su labor), los trabajadores (mismo proceso en una solicitud de mutación no justificada), organizaciones sindicales.

Podrá resistir tanto mejor a este tipo de maniobras, más o menos presionantes, en cuanto su autonomía esté mejor establecida, su peso mejor reconocido, y que su disposición de servicio le convertirán en menos vulnerable.

d) Los Servicios Interempresa.

"El ejercicio médico. Muy diferentes aparecen las condiciones del ejercicio de la medicina del trabajo en los servicios interempresas. Ciertamente, los objetivos son idénticos, pero alcanzarlos parece una tarea difícil. En efecto, salvo en los servicios semi autónomos donde las condiciones de ejercicio son prácticamente similares a los de los servicios autónomos, el partero no ejerce en la empresa. La es pues difícil integrarse. Es éste un aspecto fundamental.

El profesional de la medicina corre un peligro de aislamiento, dependiente de la misma estructura de los servicios interempresas que hace de cada organismo, de cada puesto, un islote entre otros islotes semejantes. No debería ser el confiar por ejemplo, las visitas sistemáticas aun, las de ingreso a otro, y a otro la vigilancia de los talleres y de los puestos del trabajo, en cuanto se refiere a la higiene. Una tal dispersión de las funciones arruinará indudablemente la acción del

trabajo, puesto que la primera exigencia del en su papel, es la de conocer para cada uno de los establecimientos que vigila, la totalidad de los problemas provenientes de la medicina del trabajo. Esta exigencia implica pues, para el Interempresas, la polivalencia de atribuciones.

c) La Gestión Administrativa.

Puede a veces ser constrictiva, principalmente si se trata de un gran servicio interempresas. En el campo administrativo, lo que es presentado por los galenos como penoso y que es preciso inscribir en el pasivo del ejercicio en los provechos interempresas, es la ausencia de responsabilidad e iniciativa en la utilización del tiempo, pues el secretariado administrativo se encarga de la planificación de las convocatorias dirigidas a los usuarios. No obstante el es responsable ante la ley de ciertas vigilancias especiales: en este caso debe él mismo solicitar de la Secretaría un cierto ritmo de convocatorias o la particular excepcional visita que él desea.

Esta descarga de los hipocráticos en el campo administrativo, repercute en la continuidad de su acción que la convierte a veces en imposible. Muy a menudo no son los mismos quienes reciben idénticos usuarios de las mismas empresas. Es necesario que los facultativos se repartan la carga de diversas empresas, asegurando la continuidad de su acción y permitiendo así su integración.

La elección del personal auxiliar no incumbe al cirujano aunque debiera ser consultado al respecto. No tiene casi autoridad. Lo que puede sanar realmente al buen funcionamiento del que hacer del escrífante en Medicina.

todos estos inconvenientes son acumulados por lo que se ha convenido en llamar el sistema de vacaciones. El médico no establece su programa de trabajo, no participa en su elaboración."⁵²

Ya que el médico asistencial esta obligado a realizar un esfuerzo considerable mental y a veces hasta físico, acompañado de un grado sustancial de tensión afectiva. Ejemplo de ello incluirían al galeno rural, quien tiene que recorrer considerables distancia cada día; al neurocirujano, que debe permanecer en pie durante largas operaciones que exigen constante vigilancia; o activo asistencial, sobrecargado de trabajo, expuesto a ser llamado a media noche, obligado a subir y bajar escaleras todo el día para visitar a sus pacientes. Todos ellos están expuestos al estrés inherente al trato con el público, representando aquí por el paciente preocupado y su familiar, deseosos de traspasar la carga de su ansiedad a los hombros del profesional.

⁵² P. ANDIAVER. El ejercicio de la Medicina del Trabajo, ed. científico-medico Barcelona 1980 Pp. 25-29

TERCER CAPITULO

PROBLEMÁTICA DE LA MEDICINA LABORAL EN MÉXICO.

3.1 LA IMPORTANCIA DE LA MEDICINA DEL TRABAJO.

La industrialización genera una creciente variedad de riesgos laborales; los accidentes y enfermedades profesionales en México alcanzan proporciones alarmantes; el Instituto del Seguro Social registró, en 1972, entre 2,853.925 asegurados, 329,058 accidentes y enfermedades de trabajo, cifra corresponde al 11.53 por ciento de los trabajadores; es decir, de cada cien trabajadores, once se accidentan cada año, de éstos, 588 murieron (el 1.78 por ciento). En número redondos, dos trabajadores de cada cien que sufren accidentes fallecen a consecuencia de los mismos o por enfermedad profesional.

Esto ocasionó una pérdida de N\$ 5,593,059.880 pesos, cifra equivalente a la décima parte de la asignación presupuestal del gobierno federal para 1972 (N\$ 54 744 000 000): Debido al incremento del diez por ciento anual en el renglón de accidentes. Esta cifra se duplicará en el curso de diez años. La importancia radica, fundamentalmente, no en la pérdida económica tan grande para el país, sino en las alteraciones individuales familiares y sociales que acontecen por este motivo.

La seguridad en el trabajo está por tanto, más íntimamente vinculada de lo que por lo general se acepta a los grandes problemas del país. Uno de ellos es el de la productividad. En los últimos treinta años el crecimiento del Producto Nacional Bruto se ha debido en un 46 por ciento

al incremento del volumen del capital, en un 32 por ciento a la absorción de trabajo y sólo en el 22 por ciento restante a la productividad. En países que se consideran modelos de desarrollo industrial se atribuye al 50 y aun el 70 por ciento del incremento del Producto Nacional Bruto al aumento de la productividad. En México, repito, es apenas el 22 por ciento.

Una de las razones que explican este porcentaje es, sin duda el alto índice de accidentes, pues la primera fuente de energía es el hombre. Y no superaremos nuestra producción si dicha energía es deficientemente aprovechada. La productividad sufre decrementos directamente proporcionales al número de accidentes registrados durante el proceso de producción; la sustitución de personal repercute también en la calidad de los artículos. El pago de indemnizaciones y el de prestaciones de servicios médicos aumentan los casos de producción. Se afecta, por consiguiente, de igual manera, la oferta y la demanda. Una empresa con alto índice de accidentes no puede elaborar productos de calidad y precios competitivos. Cabe una última consideración, por parte de los economistas: el laborioso accidentado, a largo plazo, tenderá necesariamente a incorporarse a la gran masa de desocupados y sub ocupados, a largo plazo,, del país afectando la tasa de salarios al aceptar remuneraciones menores a las que rigen en el mercado de trabajo.

La demanda de una mayor justicia social-caraterística de nuestro tiempo-no es inseparable, sino antes bien, condición de la eficacia económica. La seguridad social fue ideada originalmente no sólo como una respuesta a las exigencias del nascente movimiento obrero, sino también como una garantía para la estabilidad política y social y como un medio para promover la expansión del industrialismo. Desde un principio se pensó que la salud del trabajador y las condiciones higiénicas del medio de trabajo incrementarían la aptitud de las clases laborantes

para adaptarse a los progresos de la técnica y convertirse en factores realmente creativos dentro del proceso de la producción.

Efectivamente, se comprueba, que el análisis y la prevención de los riesgos profesionales no aparecen solamente como un deber esencial que se impone a todos aquéllos que tienen responsabilidad des de mando, sino más bien como una operación sana desde el punto de vista económico; es, a la vez, una inversión segura que evita el aumento constante de gastos de reparación y un factor positivo de progreso industrial, porque conduce a soluciones técnicas de trabajo más racionales.

"Las gravedad de estos problemas dió origen a que nuestro Constituyente de 1917 asegurara no sólo la indemnización de los infortunios, sino también la prevención de los riesgos, en los términos de la fracción XIV del artículo 124. En ella literalmente se sostiene que el patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir los accidentes ... "No sin pensar, es necesario reconocer que la prevención consagrada por el constituyente de 1917 no ha obtenido la observancia debida."

Las Instituciones laborales, ante hechos consumados, se limitan a cumplir sus labores de peritaje e indemnización y a sacar el trabajo del día.

El Estado no ha contado con los recursos suficientes, tanto humanos como económicos, para dedicarlos a investigar las causas de los accidentes y a elaborar estadísticas sobre las mismas, etapas indispensables para lograr su prevención. En un hecho revelador que, hasta 1973, la Dirección Médica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se reducía a funciones

específicas de notaría de accidentes, al servicio médico legal y a meras tareas administrativas. De esta manera, se soslayaba el cumplimiento de la Constitución. La única forma adecuada de responder a la problemática de la prevención consiste en transformar a la propia Dirección en un Instituto de investigación y enseñanza que establezca las normas y los sistemas para mantener la salud, prevenir los accidentes y las enfermedades y alentar la creatividad de los trabajadores. En síntesis, el cuidado y estímulo del desarrollo humano de la clase laboral."⁵³

El objeto principal de este trabajo es fijar a manera de estrategia, las tres acciones: legal, técnica y de investigación, y la formación. Si bien estas tres formas de acción son la mayor parte del tiempo complementarias y generalmente, en la práctica se superponen unas a las otras.

Por lo que se refiere a la acción legal, en algunos aspectos nuestra legislación es avanzada, pero su cumplimiento deja mucho que desear; en tanto que, en otros aspectos resulta francamente obsoleta. Entre las normas avanzadas de cumplimiento omitido se encuentra el derecho a la rehabilitación.

Para salvar esta omisión efectuamos ya los primeros estudios coordinando nuestros esfuerzos con instituciones del mismo interés. El accidente afecta no sólo la salud física y mental del trabajador, sino también su vida familiar y social, su esfera laboral y todo el sistema colectivo.

Entre los artículos de cumplimiento deseable se encuentra el 89 de la Ley del Seguro Social, que señala: "El Instituto se coordinará con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con

⁵³ Documento Publicado en la SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, El Hombre y el Trabajo, México, Prensa Médica Mexicana 1976, Pp.1-7

objeto de realizar campañas de prevención contra accidentes y enfermedades de trabajo." Esto sólo se ha efectuado esporádicamente pero deseamos mantenerlo en forma permanente.

Por lo que se refiere al marco legal y reglamentario de la seguridad de la higiene no corresponde a la evolución de la economía mexicana. Como resultado de nuestros estudios, la Dirección de Medicina y Seguridad en el Trabajo formuló un reglamento que contendrá los avances más recientes; pero sobre todo, su flexibilidad permitirá enriquecerlo con las modificaciones que haga necesarias el avance técnico y científico de la marcha industrial.

Los especialistas en Medicina del Trabajo deben de gozar de completa independencia profesional y moral respecto del empleador y de los trabajadores. Para asegurar dicha independencia, la legislación nacional o el acuerdo entre las partes, deberán dotar a los galenos de trabajo de un estatuto especial en lo que se refiera a las condiciones de contratación y despido.

La descentralización de la investigación es otro de nuestros objetivos. Deseamos que la prevención de los accidentes competa a comités regionales por ramas de industria. Preferentemente, la dirección de tales actividades se ubicará en el centro de las regiones industriales o en la capital de cada Estado. Con este propósito, la Dirección de Medicina y Seguridad en el Trabajo impulsa un Programa Nacional de Seguridad e Higiene en el que, mediante la organización de jornadas de seguridad, equipos interdisciplinarios laboran con las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

Por lo que se han realizado estudios epidemiológicos sobre enfermedades del trabajo, como es el caso de la exposición al plomo; detención temprana al saturnismo y daños por la

exposición a solventes. En breve se iniciará el estudio sobre el cáncer de origen ocupacional, básicamente carcinogénesis de las aminas aromáticas en la vejiga, de los arsenicales en el hígado, del benceno en la leucemia, de las sales de amianto en el mesotelioma de la pleura y de la intoxicación por maftol en la industria textil.

De importancia primordial se estima el estudio de los tóxicos ambientales en la fábrica. Para tal efecto, se ha establecido el Centro de Toxicología Industrial que actualmente hace investigaciones sobre plomo y solventes en los centros de trabajo de la industria automotriz y evaluación del problema de la bagazosis en los ingenios azucareros.

Es necesario destacar que los investigadores se preocupan cada vez más de realizar una prevención general y global, tratando todos los eslabones de la cadena de la vida industrial; la concepción de una máquina o de un producto hasta su utilización. No todas las causas de inseguridad encuentran remedios en un estudio, pero será posible directamente sobre sus efectos, situando los estudios desde la parte más alta de la cadena hasta el nivel en que pueda evitarse la creación de situaciones peligrosas.

"Ahora bien, la lucha contra la enfermedad no es sino parte de un fenómeno social más; el de la conservación de la salud. El individuo es una unidad biológica y psíquica, determinada, además por condiciones sociales.

La interdependencia de los factores y la naturaleza de las consecuencias de un accidente hace coincidir y obliga a la concurrencia de varias disciplinas en su estudio. El médico, el higienista, el ingeniero industrial, el jurista, el antropólogo, el sociólogo, el economista, el psicólogo y el trabajador social forman el cuadro elemental de especialistas que deban ocuparse

de estudiar un accidente. Cada diagnóstico, análisis, cada peritaje debe aportar la experiencia propia de su disciplina."⁵⁴

Por esto, la Dirección de Medicina de Salud en el Trabajo iniciará campañas de divulgación sobre los aspectos técnicos, legales y estadísticos de los riesgos en los siniestros en el trabajo; y, de manera más trascendente, la inclusión de una orientación integral preventiva en la educación formal y permanente de la clase obrera.

El precio que paga la humanidad en su búsqueda de sistemas más justos de existencia es muy elevado, me conmueve la cifra de caídos en las guerras y en las revoluciones, con razón y por cierto sentido de lo trágico no ausente de pasión política; pero en la conflictiva paz que dificultosamente hay y podemos sobra llevar, lisiados o muertos caen también anónimos heridos del progreso, sin el pecho condecorado, sin ningún honor y tampoco garantías para sus deudos.

3.2 GARANTÍAS PARA EL BENEFICIARIO DENTRO DE LA MEDICINA LABORAL EN SU PLENITUD.

Dentro de las garantías que la medicina señala como obligatorias para cada uno de los patronos, es otorgar a los trabajadores una atención inmediata en caso de accidentes o enfermedades de trabajo; y señala como mínimo que cada empresa cuente con un equipo de protección personal para los trabajadores que laboran en la empresa. Este equipo estará integrado de la manera siguiente:

⁵⁴ Lecturas en Materia de Seguridad Social, Seguridad e Higiene. Instituto Mexicano del Seguro Social, México 6 D.F. 1980. p.38

Las actividades que por su naturaleza requieran de equipo de protección personal, cuando el control o la disminución de los riesgos de trabajo no se logre por medio de la sustitución del equipo, del agente de la reducción de los contaminantes al mínimo de las modificaciones en los procedimientos de trabajo, maquinarias o equipos, del aislamiento total o parcial de las fuentes generadoras de los riesgos, o de la disminución del tiempo o frecuencia de la exposición, el patrón en su caso debe proporcionar equipos de protección personal específicos, de conformidad con las Normas Oficiales Mexicanas correspondientes.

1.- El patrón debe: Otorgar al trabajador, el equipo de protección que se requiera para el desempeño de sus labores; dicho equipo será el adecuado a la peligrosidad del trabajo que desarrolle el trabajador, según las actividades y para su uso individual.

2.- Cuidar que el equipo de protección se mantenga en un buen estado de funcionamiento y de higiene.

3.- Los equipos de Protección personal serán cambiados o sustituidos, total o parcialmente según el caso, cuando por el uso se hayan modificado las características de protección requeridas para prevenir el riesgo específico.

4.- Proporcionar a los trabajadores las instrucciones específicas sobre el uso, manejo del equipo de protección personal, así como hacer de su conocimiento la obligación que tienen del cuidado del equipo de protección y de conservarlo en buen estado de uso.

a) De la Protección de la Cabeza.

"En las actividades en que haya posibilidad de que se generen riesgos de lesión en la cabeza, los patrones deben proporcionar a los trabajadores los cascos de seguridad de acuerdo con la clase de riesgo a que estén expuestos y que tengan las características que establece la Norma oficial Mexicana, NOM-S-2, en vigor.

Las actividades que requieren el uso obligatorio del casco de seguridad son aquellas en las que los trabajadores pueden estar expuestos a golpes por contacto con energía eléctrica o sujetos a quemaduras por sustancias u otros riesgos similares.

Se deben proporcionar gorras, cofias, redes y otro medio equivalente para proteger el cabello, cuando los trabajadores estén expuestos a las partes móviles de la maquinaria.

b) De la Protección de los Oídos.

A los laboriosos que por la naturaleza de sus actividades están expuestos a los niveles máximos permisibles de ruido que se establecen en el artículo 140 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se les debe proporcionar el equipo adecuado para la protección de los oídos.

Los equipos para la protección de los oídos, como tapones, conchas, orejeras, articulaciones u otros similares deben seleccionarse tomando en cuenta las características del ruido, como son: nivel sonoro y nivel de presión acústica por bandas de octava, para que la

protección sea específica, y además los equipos deberán cumplir con las características que señalen las Normas Oficiales Mexicanas correspondientes.

c) De la Protección de la Cara y de los Ojos.

Se les debe proporcionar pantallas o caretas, las cuales deben tener las características adecuadas al riesgo específico y al tipo de actividad, de acuerdo con las Normas Oficiales Mexicanas.

Los riesgos específicos para los que se deben usar las caretas o pantallas con características particulares por cada grupo, son los riesgos mecánicos de proyección de partículas los riesgos de exposición a radiaciones intensas, infrarrojas y ultravioletas, los riesgos químicos de proyección de sustancias tóxicas, irritantes o corrosivas, los riesgos biológicos de infección por agentes microbianos y otros similares.

En las labores donde haya posibilidades de riesgo de lesiones en los ojos, que no afecten el resto de la cara, o en el caso de que ésta se proteja en forma especial e independiente, se deben proporcionar a los trabajadores los anteojos de protección personal, que deben tener las características adecuadas al riesgo específico a que estén expuestos y cumplir con las Normas Oficiales Mexicanas.

En el caso de los trabajadores que usen lentes correctores de la vista y que por el desarrollo de sus labores requieran anteojos de protección, éstos deben ser proporcionados por el patrón de acuerdo con las modalidades siguientes:

- a) que el lente corrector se integre a la gafa de protección en cualquiera de sus tipos.

b) Que el antejo de protección se adapte por encima y además del antejo que tiene el lente corrector de la visión.

los riesgos específicos en los que se requiere que los trabajadores usen anteojos protectores son:

a) Los de exposición a radiaciones Intenseamente luminosas, infrarrojas y ultravioletas;

b) Los químicos de proyección de sustancias nocivas ; y

c) Los biológicos de infección por agentes microbianos.

d) De la Protección Respiratoria.

Quando las actividades laborales tengan que desarrollarse en ambiente con aire contaminado por agentes químicos y biológicos, se deben proporcionar e los activos los equipos de protección respiratoria, mismos que deben seleccionarse para cada riesgo y con las características que se establecen en las Normas Oficiales Mexicanas correspondientes.

Los siniestros en los que se requiere que los laboriosos usen equipos de protección respiratoria son: riesgos de inhalación de agentes químicos o biológicos con características tóxicas, irritantes o asfixiantes.

e) De la Protección del Cuerpo y de los Miembros.

en las labores donde haya posibilidad de riesgo para las manos y los brazos, se deben proporcionar a los trabajadores los equipos de protección personal: guantes, guanteletes, mitoneros, mangas o similares, que deben seleccionarse según el riesgo específico y con los materiales y características que señalen las Normas Oficiales Mexicanas.

Los riesgos específicos para los que se deben usar los equipos de protección personal como: guantes, guanteletes, mitones, mangas o similares son:

- a) De contacto con objetos, materias o materiales cortantes, calientes o friccionantes;
- b) De infección por agentes microbianos;
- c) De exposición o corrientes eléctricas;
- d) De exposición a sustancias corrosivas, irritantes o tóxicas;
- e) De exposición y vibraciones, y
- f) Los de exposición a radiaciones intensas infrarrojas, ultravioletas o térmicas.

En las actividades donde haya posibilidad de riesgos para las piernas, se deben proporcionar a los activos los equipos de protección personal, como polainas o similares, que deben seleccionarse según el siniestro específico y con los materiales y las especificaciones que señalen las Normas Oficiales Mexicanas.

Los riesgos específicos para los que se deben usar los equipos de protección personal para las piernas son:

- a) De contacto con objetos, materias o materiales cortantes o calientes;
- b) De exposición a corrientes eléctricas, y
- c) Los de exposición a la humedad o sustancias corrosivas, irritantes o tóxicas.

En el caso en que sea necesario proteger los pies de los trabajadores, los patrones deben proporcionar a éstos los equipos de protección personal, zapatos, batas o similares, que deben seleccionarse según el riesgo específico y con las características que señalen las Normas oficiales Mexicanas.

Los riesgos específicos para los que se deben usar los equipos de protección personal para los pies, como son. Zapatos, botas, suecos, sandalias o similares, son:

- a) De contusión o de caída por resbalamiento;
- b) De contacto con objetos o materiales cortantes o calientes;
- c) De infección por micro organismos;
- d) De exposición a corrientes eléctricas;
- e) De exposición a la humedad o a sustancias calientes corrosivas, irritantes o tóxicas, y

f) De exposición a vibraciones o radiaciones térmicas.

En las actividades laborales que, por su naturaleza, hagan necesario el empleo de mandiles o delantales como equipo de protección personal para lesión en la parte anterior del cuerpo de los laboriosos, los patrones deben proporcionar los a éstos haciendo la selección de dichos equipos, según el específico, con las características que señalen las Normas Oficiales Mexicanas.

Los percances que requieren uso de protección personal como mandiles, delantales o similares son:

- a) Los de contacto con objetos o materiales cortantes o calientes;
- b) De exposición a la humedad o materias calientes, corrosivas, irritantes o tóxicas;
- c) De exposición a radiaciones térmicas, y
- d) De lesión por proyección de partículas.

En los supuestos que las actividades laborales deben desempeñarse en lugares que impliquen al riesgo de caída a diferente nivel y cuando no exista en dichos lugares otros tipos de protección para los activos, los patrones deben proporcionar a éstos cinturones de seguridad u otros equipos de protección personal seleccionados según la clase de trabajo y con las características y especificaciones que señalan las Normas oficiales Mexicanas.

Las cuerdas, salvavidas y sus accesorios que se requieran en los lugares de labor como equipos complementarios para la protección o para el rescata de los activos, deben ser proporcionados por los patrones, como equipo de protección personal seleccionados específicamente para sus fines, con las características que señalen las Normas oficiales Mexicanas."⁵⁵

Otra de las garantías para el beneficiario es el que en cada empresa debe existir un botiquín para primeros auxilios, así mismo voy a mencionar los requisitos y características de aquellos para primeros auxilios en los centros de trabajo.

1.- Los Primeros Auxilios en los Centros de Trabajo.

Los primeros auxilios son los cuidados inmediatos y temporales que deben impartirse a los trabajadores que sufran algún riesgo de trabajo en el ejercicio o con motivo del mismo.

Su objeto es tratar de salvar la vida y evitar a disminuir la aparición de secuelas o de incapacidades, que puedan resultar como consecuencia del accidente que sufra el activo.

El operario que haya sufrido un riesgo de trabajo debe recibirlos en el sitio donde se origine, y ser trasladado de inmediato a la unidad médica más cercana para que se le proporcione la atención correspondiente.

Los responsables de prestarlos deben continuar el cuidado del trabajador hasta que se pueda obtener la atención médica.

⁵⁵ FARELL CUBILLAS, Arsenio (et. al). Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del Instituto Mexicano del Seguro Social. México 1984. Pp.3,49 y 24.

Aquéllos deben ser prestados por el personal del centro de trabajo que especialmente haya sido capacitado por personal médico en esas técnicas.

2.- Botiquín de Primeros Auxilios en los Centros de Trabajo.

Para prestar los primeros auxilios se requiere de un equipo compuesto por un conjunto de elementos básicos, que deben mantenerse en disponibilidad permanente, durante el trabajo.

Los elementos básicos que debe contener son los mínimos necesarios para proporcionar hasta donde lo permitan estos, los cuidados inmediatos y temporales a los operarios en los casos más comunes que se producen, en los accidentes, como son heridas y fracturas, así como aquellas condiciones que se acompañan de asfixia y choque.

El equipo a que se hace referencia para los centros de trabajo debe contener, como mínimo, lo siguiente:

Mascarilla para respiración artificial, tipo de mascarilla nariz, boca con cuello, sin contacto de boca a boca o algún dispositivo equivalente. (1 pieza)

Apósitos estériles de 6 por 10 cm. (6 piezas)

Apósitos estériles: pequeños de 10 por 10 cm. (3 piezas)

medianos de 20 por 25 cm. (3 piezas)

grandes de 25 por 40 cm. (3 piezas)

Vendas elásticas. (2 piezas)

anchos 5cm. (2 piezas)

ancho 10 cm. (2 piezas)

Venda degasa. (2 piezas)
ancho 5 cm. (2 piezas)
ancho 10 cm. (2 piezas)
Venda triangular (cabestrillo) (1 pieza)
Tela adhesiva. (1 pieza)
ancho de 2.5 cm. (1 pieza)
ancho de 5 cm. (1 pieza)
Tijeras angulares de botón. (1 pieza)
Alfileres de Seguridad grandes. (6 piezas)
cojín hule espuma de 15 por 30 por 50 cm. (1 pieza)
Abatelenguas (para ser usados como férulas) (1 pieza)
Férulas de cartón de 15 por 15 cm. (4 piezas).⁵⁶

La finalidad de que en cada uno de los establecimientos tengan el botiquín antes señalada es precisamente para:

a) Proteger a los trabajadores contra todo riesgo que pueda originarse de su trabajo o de las condiciones en que es llevado a cabo;

b) Contribuir a la adaptación física y mental del trabajador, en particular mediante el ecoplamiento del trabajo a los activos y su asignación a tareas para las que son Idóneos, pero con la protección adecuada cada uno de los laboriosos; y

c) Contribuir al establecimiento y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico y mental de los activos en acción.

⁵⁶ Reglamento Interior. ed. Por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. P.31

3.3 LA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE PAGAR UN MEDICO PARTICULAR QUE VIGILARA LA SALUD DE LOS OBREROS DANDO ATENCIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO.

La Recomendación de la O.I.T. número 112 y el Informe 6o del Comité mixto O.I.T. / O.M.S. sobre la Medicina del Trabajo establecen claramente que los servicios de esta deben ser de la incumbencia de las propias empresas o estar vinculados a una corporación exterior, dado que dichos servicios han de reducir en última instancia la carga sobre el servicio médico general y de sanidad pública, el gobierno de un país puede intervenir para procurar la ayuda necesaria. En muchos países el gobierno ha establecido organizaciones de seguridad social o planes de seguro de enfermedad.

Los fondos son aportados por los patrones principalmente, los empleados y el Gobierno en distinta proporción, teniendo el gobierno únicamente una pequeña participación; Estas organizaciones pueden funcionar eficientemente en los países pequeños, pero tropiezan con grandes dificultades en los Estados grandes, como la India.

Aparte del aspecto financiero, los problemas específicos relacionados con la educación y ayuda a los activos para adentrarlos a su nueva vida puede necesitar abordar el problema personal en el propio lugar de empleo. Las corporaciones gigantes que emplean a 5 ó 10 millones de trabajadores tienden a hacerse impersonales y a verse enredadas en asuntos administrativos, concentrándose más en asuntos puramente de procedimiento que en prestar servicio.

Un método mejor puede ser el de alentar a todos los patrones a facilitar servicios de Medicina del Trabajo en el lugar de empleo bajo convenio con lo laboriosos y permitir que éstos intervengan en su funcionamiento. Un plan limitado de este estilo es el que funciona en los países

escandinavos, y la idea se está poniendo asimismo en práctica en forma ligeramente modificada en algunos países del este de Europa. En las industrias grandes y medianas, por lo menos, la sabia administración de los servicios de esta rama de la Medicina, ya sean independientemente o con un alto grado de autonomía bajo el Plan Nacional de la Seguridad Social, produciría resultados más satisfactorios al abordar toda la gama de los problemas de medicina y seguridad. De hecho, la mayoría de éstos tienen por origen la ignorancia y la falta de cooperación, y este sistema proporcionaría una excelente oportunidad, tanto a los obreros como a sus educadores, para desarrollar lazos personales y aumentar así la posibilidad de éxito.

Los modelos de organización existentes, a menudo, muestran una gran disparidad entre un país y otro. En general puede decirse que las grandes empresas y aquellas establecidas con la ayuda de colaboración extranjera emplean al menos un facultativo durante toda la jornada, en tanto que las empresas medianas y pequeñas lo contratan sólo por media jornada. El doctor o doctores empleados por grandes empresas en zonas rurales a menudo prestan asistencia médica curativa a los empleados y a sus familiares, al tiempo que atienden a asuntos de sanidad pública, inmunización preventiva, saneamiento, suministro de agua, etc., para su personal residencial, y procuran instalaciones para la hospitalización. En ocasiones estas empresas permiten que la comunidad circunvecina utilice estos servicios, ya sea sobre una base libre o gratuita.

Generalmente se insiste en el examen médico previo de los asalariados, pero la posición adoptada sobre supervisión higiénica del lugar de labores, estimación de la concentración de sustancias químicas tóxicas en la atmósfera y los reconocimientos médicos periódicos del personal expuesto, claro que todo esto lo va a proporcionar el patrono de la empresa. Otro punto también muy importante es la escasez de equipo y de personal calificado para utilizarlo constituye

un problema, pero muchas empresas están tomando medidas para instruir a su personal médico y paramédico en el uso de dicho equipo.

Respecto a la conciencia general de las medidas de seguridad y la prevención de accidentes, la posición es algo mejor y muchos establecimientos mantienen departamentos de seguridad, dirigen programas de instrucción y crean comités de seguridad.

La posición en las industrias medias y pequeñas no pueden considerarse satisfactorias, aun cuando dispongan de un médico por toda la jornada. La mayor parte de su tiempo transcurre en labores curativas, prestándose muy poca atención a las medidas preventivas y a la labor de higiene industrial cuando ésta es exigida por la Ley. En muchas pequeñas industrias, y en las nuevas, el médico visita la fábrica sólo cuando es llamado a hacerlo. Estos médicos rara vez tienen una oportunidad de entrar en el lugar de trabajo y su conocimiento de los procesos de producción y de los siniestros que entrañan es muy limitado.

"Las enfermeras laborales son prácticamente desconocidas, y el empleo de personal paramédico (por ejemplo, mediadores en la India, vigilantes sanitarios en el Japón), aunque factible, no se practica en gran medida. Para la prestación de los primeros auxilios al lesionado personas supuestamente entrenadas hacen uso del botiquín obligatorio.

Todo lo demás se deja a cargo del hospital exterior o plan de seguridad social. Los trabajadores agrícolas carecen totalmente de dicha protección, al igual que los empleados en establecimientos comerciales.

El organizar un servicio de Medicina del Trabajo es, pues, una tarea tremenda. Aunque ha legislación que exija a los patrones la obligación de la provisión del tratamiento de lesiones y atención de emergencia médica en el lugar de trabajo existe en la mayoría de los de las empresas gran decadencia de lo que establece la Ley, el cumplimiento de dicha legislación varía ampliamente, y, en lugar de introducir una nueva legislación, los gobiernos deberán atender a rellenar los huecos de la ya existente.

Si los recursos del Gobierno son inadecuados, la supervisión por parte de los inspectores estatales será insuficiente, ya que sólo podrán inspeccionar unas pocas empresas cercanas a las ciudades, dejando sin visitar las demás (la inmensa mayoría).

Los países en desarrollo podrían copiar provechosamente a los países industrializados y crear Institutos de Medicina del Trabajo o Departamentos Especiales de Universidad y Hospital dirigidos al estilo comercial. Estos departamentos pueden rendir un servicio muy efectivo tanto a los obreros como a la industria en general. En los últimos años la O.I.T. ha ayudado a la creación de institutos de esta clase en algunas empresas en colaboración con el gobierno correspondiente, pero éstos son principalmente de enseñanza, y puede pasar algún tiempo antes de que puedan prestar un servicio regular a la industria.

También existe la necesidad de un programa de educación para los asalariados, con objeto de informarles de los beneficios que representa la vigilancia de su salud. La participación de los propios laboriosos en dichos planes es a todas luces esencial, y los resultados pueden venir a representar una reducción en el abuso de las industrializaciones de la seguridad social y en el

ausentismo por enfermedad y lesión. De este modo el servicio de la Medicina del Trabajo puede acercarse al logro de su objetivo de salud total, "57

Para lograr efectividad en la ayuda a los trabajadores y para que hagan el uso debido de la asistencia médica y de los sistemas de bienestar social que facilitan la comunidad circundante, el facultativo debe tener en cuenta todos los servicios de que se dispone como por ejemplo voy a analizar aspectos médico legales de la disciplina médica referida, obligaciones del profesional de la Medicina en la empresa, secreto profesional, responsabilidades del cirujano de empresa, deberes del mismo de empresa, y por último las funciones del galeno de empresa.

1.- Medicina del Trabajo , Aspectos Medico-Legales.

La finalidad de aquella es proteger la salud del obrero en el lugar de trabajo. Aunque la legislación sobre dicha rama médica puede variar entre un país y otro, estas actividades esencialmente preventivas implican la existencia de relaciones legales específicas entre patronos y trabajadores. A nivel internacional. La Recomendación número 112 de la O.I.T. sobre Servicios de Medicina del Trabajo, de 1959; la Recomendación de 1962, de la Comunidad Económica Europea, y las recientes actividades (1969) del Consejo de Europa, en la fijación de normas para la Medicina del Trabajo, nos permiten hablar de normas: legales comunes y médico legales. Aunque la legislación nacional pueda variar. Estas reglas abarcan las obligaciones éticas de los galenos y sus responsabilidades bajo la ley, problemas médico y legales planteados por Incapacidad, accidentes y enfermedades profesionales, y circunstancias que tienen origen en el caso de muerte súbita en el lugar de trabajo.

57 ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1959) Recomendación sobre Servicio médico del trabajo (número 112) Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Pp.79-86

2.- Obligaciones del Médico de la Empresa.

Aunque sus estudios son esencialmente preventivos aquél no puede quedar exento de sus obligaciones básicas.

Por lo tanto, continúa sometido al Código de la Ética Médica y a las normas legales que se derivan de la aplicación de la ley.

Desde el primer punto de vista, debe lograr respeto para el asalariado como persona. Debe facilitar la labor que se precise de primeros auxilios y (excepto si la ley dispone lo contrario) guardar secreto respecto a la naturaleza de la enfermedad que pueda padecer el trabajador.

Así, un médico de empresa debe siempre prestar primeros auxilios a un trabajador que se lesiona o cae enfermo en el lugar de trabajo. También debe participar en toda acción que tenga por finalidad reducir el riesgo de dicha lesión o enfermedad, como, por ejemplo, ayudando a instruir al personal para la prestación de aquéllos.

3.- Secreto Profesional.

Todo facultativo requerido para aconsejar aun patrono sobre la aptitud de un asalariado para desempeñar su trabajo está obligado a guardar las reglas del secreto. Bajo ningún motivo el aquél de empresa puede traicionar la confidencia de un trabajador divulgando la naturaleza de ningún fenómeno patológico descubierto por él en el curso de un reconocimiento médico de la clase que sea, previo, periódico, especial, tras ausencia del trabajo, etc. Todas las actividades

profesionales del galeno de empresa, así como las de sus ayudantes, están sometidas a la estricta regla del secreto.

Todos los documentos médicos relativos a un trabajador deben mantener secretos y no pueden ser comunicados a nadie ni siquiera al propio patrón del operario, sin su consentimiento de éste.

Idéntico principio de respeto a la persona del laborioso y a la confianza que ha puesto en el cirujano de la empresa incluido en todas las recomendaciones internacionales lo que excluye a cualquier reconocimiento del médico de validez sobre razones dadas para la obtención de una baja por enfermedad.

Por otra parte, no hay nada secreto en los accidentes y enfermedades profesionales como es natural, el profesional de la medicina debe ofrecer a las autoridades administrativas un diagnóstico detallado de todo accidente o enfermedad de este tipo que pueda sufrir un trabajador.

4.- Responsabilidades Legales del Médico de Empresa.

Legalmente hablando, este último nombrado (quien, incluso en aquellos países en que es pagado directamente por el patrono, sigue siendo el médico de los trabajadores es plenamente responsable de sus acciones. Sólo debe responder ante su patrono en lo que respecta al uso que hace de su tiempo, quien pueda darle instrucciones sobre ello, en el ejercicio de su profesión el galeno es completamente independiente. Por consiguiente, el patrono es legalmente responsable de la organización y funcionamiento del servicio del trabajo y ha de aceptar la responsabilidad de cualquier defecto o negligencia en dicho sentido; pero, a nivel personal, el doctor es responsable

ante ambos sujetos de la relación laboral. Su responsabilidad profesional ante el patrono puede ser invocada si deja de cumplir sus obligaciones administrativas, es decir, si viola las condiciones de empleo previamente aceptadas y por las que se le paga.

El dejar de cumplir obligaciones de esta clase puede, de hecho, causar daño a la empresa. Si dicho incumplimiento queda probado con claridad, puede dar motivo al despido del profesional de la Medicina. En la mayoría de los países una respuesta de esta naturaleza entre el médico y el patrono ha de llevarse ante las autoridades responsables de la inspección médica del trabajo. No obstante, aquél sigue siendo responsable ante la ley si un trabajador ha sufrido perjuicio por no haber funcionado satisfactoriamente el servicio médico.

De todos modos, el facultativo encargado de los servicios médicos de la empresa, que esté subordinado al patrono en lo que se refiere a la organización general del servicio de Medicina del Trabajo es personalmente responsable ante el laborioso de cualquier culpa profesional de la que pueda ser responsable en sus actividades profesionales, es decir, de una culpa puramente profesional que haya sido causa de daño físico sufrido por el trabajador (aparición de una lesión o empeoramiento de un estado patológico ya existente).

La jurisprudencia francesa, por ejemplo, es totalmente explícita. En Francia, desde 1946, casi todos los trabajadores están protegidos por la ley gracias aun Plan de Medicina del Trabajo. La ley francesa estipula que el patrono (que está obligado a emplear los servicios de un doctor especializado en dicha disciplina) es plenamente responsable de la forma en que esté organizado dicho servicio. Pero a su vez es el único culpable de cualquier consecuencia derivada del ejercicio de su profesión.

El objeto es salvaguardar la independencia profesional del cirujano con respecto al patrono, y eximir al último de toda responsabilidad por actividades puramente médicas que él no puede controlar, y respecto a las cuales no puede, por consiguiente, dar ninguna orden. De ahí que el primero citado sea únicamente responsable de su empresa y de los servicios médicos que forman parte de ella en tanto que el doctor es el único responsable del desempeño de sus deberes profesionales. Según esto, un trabajador o empleado que haya contraído una enfermedad profesional porque el patrono cuenta con un servicio médico (obligatorio en este caso particular) y no haya, por lo tanto, cumplido con su obligación, puede demandar al patrono por daños y perjuicios. En el caso de que haya sufrido daño físico porque el médico de la empresa, por ejemplo, haya diagnosticado erróneamente la dolencia, puede reclamar una indemnización aquí, que es el único responsable de una culpa puramente técnica que el patrono no podía prever ni evitar.

Las responsabilidades profesionales de los ayudantes del médico (enfermeros, secretarias, etc.) se consideran iguales a las de cualquier otro empleado de la empresa. Dado que el ayudante del médico es un empleado a sueldo, es el patrono quien debe asumir la responsabilidad de cualquier causa profesional de que pueda ser culpable dicho ayudante.

5.- Deberes del Médico de Empresa.

"Al médico de empresa incumbe asimismo la realización de los deberes a él señalados por las reglamentaciones médico-legales o normas de sanidad estipuladas por varias legislaciones nacionales así, pues, está obligado a comunicar los casos de lesión o enfermedad profesional a las autoridades competentes, si no lo ha hecho ya el propio galeno del paciente. Tal omisión, por su parte, constituirá un grave perjuicio para el empleado (perjuicio que podría asimismo afectar a

la empresa, sí, como resultado de ello, a parecieran otros casos idénticos por no haberse tomado las debidas medidas preventivas).

cuando las estipulaciones de la sanidad pública así lo requieren, el facultativo de empresa puede tomar parte en las actividades preventivas organizadas por las autoridades de sanidad pública, para lo cual debe obtener el consentimiento del trabajador y el de las autoridades competente. Tal ocurre en el caso de vacunación obligatoria, de cuyas consecuencias el médico de empresa no puede ser responsable profesionalmente, ya que el Estado es el único que asume la responsabilidad por las consecuencias de toda obligación impuesta por él.

Dado que la Medicina del Trabajo tiene qué estar necesariamente coordinada con los varios sistemas nacionales de seguridad social existentes, la práctica de aquella da origen a un número de problemas médico-legales. Tal es el caso cuando la estimación de un cirujano tiene consecuencias legales para el trabajador, es decir, cuando se declara la aptitud de un hombre para el trabajo o, no, o cuando a obreros minusválidos se les asignen otras tareas, o cuando un laborioso muere repentinamente en el lugar de trabajo.

En principio, los profesionales de la empresa son requeridos para guiar y vigilar la salud del trabajador. Pero no lo son para seleccionar. Por esta razón es por lo que el médico da una opinión sobre aptitud que puede ser aceptada o no por el patrono.

Este último no está obligado a retirar a un hombre de su cargo de trabajo a menos que el empleo en cuestión entrañe un riesgo de enfermedad profesional; la legislación nacional incluye estipulaciones para acciones de esta clase. Para decidir si un hombre es apto o no para un puesto de trabajo, el galeno de la empresa debe basar su diagnóstico en toda la gama de datos clínicos y

biológicos que hagan falta. En particular debe mantener una vigilancia continua sobre constantes biológicas, las cuales, si alcanzan el umbral de valor señalado, pueden conducir a la incapacidad de un trabajador.

La legislación mexicana puede proveer que cualquier disputa referente a incapacidad para el trabajo sea llevada ante las autoridades de la Inspección médica.

Téóricamente, es la compañía u Organización de la Seguridad Social del trabajador quien tiene que declarar la incapacidad, y, sobre todo, la parcial permanente después de un accidente o enfermedad profesional.

Pero el médico de la empresa sigue siendo el consejero del trabajador y puede contribuir a una más justa apreciación del grado de incapacidad de éste. Puede, por ejemplo, certificar que esta ha aumentado declarando que un laborioso sufre de una incapacidad funcional con repercusiones prácticas en su aptitud para el trabajo, y por consiguiente para su facultad de obtención de ingresos. A petición del activo debe dar su opinión respecto a si la lesión por la que se reclama indemnización es atribuible a un riesgo profesional. Frecuentemente él será el primero en detectar complicaciones debido a alguna enfermedad previa profesional por la cual ya haya sido concedida una indemnización. Con tal fin, prestará particular atención a las víctimas de silicosis ya que es ésta una enfermedad que sigue desarrollándose después de cesar la exposición al riesgo profesional. El cirujano tendrá que ejercer una estrecha vigilancia médica de las personas afectadas, a fin de detectar cualquier complicación pulmonar o cardíaca y proponer subsiguientemente la correspondiente indemnización.

En algunos países existen también reglamentaciones que prevén la reclasificación de los laboriosos incapacitados, en interés de todos el facultativo de la empresa tiene qué estar al tanto de las clases da trabajo que pueden convenir a dichas personas, a fin de facilitar la colocación de estas últimas y vigilar el modo en que se adaptan a sus nuevos puestos, en estrecha colaboración con los servicios médicos del trabajo correspondientes.

En el caso de muerte repentina de un trabajador en el lugar de trabajo siempre se necesita una investigación médica. Para salvaguardar los intereses de los herederos del muerto el médico de la empresa deberá asegurarse de si su muerte fue en algún modo atribuible a las condiciones de trabajo del difunto. Dicha investigación puede traer por consecuencia una nueva acción preventiva para contrarrestar un riesgo profesional hasta entonces insospechado."⁵⁸

La Medicina del Trabajo debe estar necesariamente coordinada con los varios sistemas naciones de seguridad social existentes, la práctica de la citada da origen a un número de problemas médico-legales. Tal es el caso cuando la estimación de un galeno tiene consecuencias legales para el trabajo, es decir, cuando se declara la aptitud de un hombre para el trabajo, o a la incapacidad por accidente o enfermedad (profesional o no), o cuando a obreros minusválidos se les asignan otras tareas, o cuando un trabajador muere repentinamente en el lugar de trabajo.

6.- Funciones del Medico de Empresa.

Las funciones del facultativo en la empresa han sido ampliamente definidas en la recomendación número 112 de la O.I.T. sobre servicios médicos, de 1959, como sigue:

⁵⁸ Medicina Laboral (1960) Instituto Nacional de Previsión, número 684, Madrid p.89-94

a) "Vigilancia dentro de la empresa de todos los factores que puedan afectar la salud de los trabajadores y asesoramiento a este respecto a la gerencia y a los trabajadores o a sus representantes en el empresa.

b) Análisis del trabajo a realizar o participación en el mismo a la luz de consideraciones higiénicas o psicológicas y asesoramiento a la gerencia y los trabajadores sobre la mejor adaptación posible de la tarea al trabajador en vista de dichas consideraciones.

c) Participación, con los otros departamentos y corporaciones apropiados de la empresa, en el prevención de accidentes y enfermedades profesionales y en la supervisión del equipo protector personal de su uso, y asesoramiento sobre ello a gerencia y trabajadores.

d) Vigilancia de la higiene de las instalaciones sanitarias y demás para el bienestar de los trabajadores de la empresa, tales como cocinas, restaurantes, guarderías y casas de reposo, y si es preciso, vigilancia de todo régimen dietético dispuesto para los trabajadores.

e) Reconocimientos médicos previo, periódico y especial-incluyendo, si es necesario, exámenes biológicos y radiológicos prescritos por las leyes o reglamentaciones nacionales o por acuerdos entre las partes u organizaciones interesadas, o considerandos convenientes con fines preventivos por el cirujano de la empresa; dichos reconocimientos deben garantizar una vigilancia particular sobre ciertas clases de empeñosos, tales como mujeres, menores, obreros expuestos a riesgos especiales y personas minusválidas.

f) Vigilancia de la adaptación de tareas a los laboriosos particularmente de los minusválidos, de acuerdo con su capacidad física, participación en la rehabilitación y reinstrucción de dichos activos y asesoramiento a este respecto.

g) Instrucción a gerencia y trabajadores sobre la asignación o reasignación de los obreros a puestos de trabajo.

h) Asesoramiento individual a los trabajadores, a petición de éstos, sobre cualquier trastorno que pueda aparecer o verse a gravado durante el trabajo.

i) Tratamiento de urgencia en caso de accidente o indisposición, así como en ciertas circunstancias y de acuerdo con los interesados (Incluido el médico particular del trabajo), tratamiento ambulatorio de jornaleros que no han faltado al trabajo o han vuelto a él tras ausencias.

j) Instrucción subsiguiente inicial y regular del personal de primeros auxilios y vigilancia y mantenimiento del equipo de primeros auxilios, en cooperación, cuando convenga, con otros departamentos y corporaciones interesados.

k) educación del personal de la empresa sobre sanidad e higiene.

l) Compilación y revisión periódica de estadísticas relativas a las condiciones sanitarias de la empresa.

m) Investigación en Medicine del Trabajo o participación en dicha investigación conjuntamente con instituciones o servicios especializados.

Estas numerosas funciones pueden agruparse en tres categorías: higiene industrial, vigilancia sanitaria y primeros auxilios; las tareas que recaen fuera del campo de actividad del

facultativo de empresa son el tratamiento y verificar la justificación de la ausencia por enfermedad. En Francia, por ejemplo, se considera que sus funciones deben ser puramente preventivas, excluyendo, por consiguiente, los primeros auxilios, no obstante, en otros países sus funciones, especialmente en las grandes empresas, pueden extenderse más allá de los primeros auxilios y del tratamiento de lesiones leves, llegando a cubrir el tratamiento de pacientes externos, tales como infecciones, terapia de onda corta, inhalaciones, terapia de aerosol, masaje, etc. El objeto de esta extensa gama de tratamientos es en parte el de reducir el absentismo y en parte también el tiempo necesitado por los trabajadores para consultar a facultativos externos.

Originariamente, el profesional de la Medicina de la empresa podía también ser el propio galeno de cabecera del trabajador, el que trata sus problemas generales de salud. Esta es una situación que todavía existe donde no hay instalaciones médicas en la región debido a escasez de doctores, o debido al emplazamiento de la planta, o donde la empresa se ocupa directamente del tratamiento de los enfermos por no disponer de asistencia médica subvencionada por el Estado.

No obstante, la tendencia moderna es separar las funciones de prevención y tratamiento, siendo la primera la esfera del cirujano de empresa y el segundo la esfera del propio hipocrático del laborioso. La experiencia ha demostrado que cuando ambos cargos son llevados a cabo por una sola persona la preocupación por el tratamiento predomina en detrimento de la acción preventiva.⁵⁹

Considero que las principales actividades del médico en la empresa implican vigilancia tanto del operario como de su trabajo. Debe familiarizarse y preocuparse de los:

⁵⁹ Autor Anónimo. Enciclopedia de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo. Tomo II Ministerio de Trabajo Instituto Nacional de Previsión, ed. Vida 1982. p.396.

a) Factores ambientales (local, servicios de higiene e instalaciones subsidiarias);

b) Equipo (máquinas, herramientas, instrumentos, aparatos);

c) Materiales (sustancias que son tóxicas, infecciones, radiactivas o nocivas); y

d) Organización (horas de trabajo, ritmo de trabajo, períodos de descanso, carga de trabajo, etc.) En el curso de los reconocimientos médicos iniciales y periódicos debe hacer lo mismo el estado general de salud del trabajador, aptitudes, grado de adaptación y, como es natural, estar atento a cualquier signo de enfermedad profesional incipiente.

3.4 ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL PATRÓN PARA CUIDAR SU SALUD DENTRO DEL ÁREA DE TRABAJO.

Dentro de cualquier actividad, el factor más importante es el ser humano, la mano de obra, la fuerza de trabajo; a fin de mantenerla en condiciones óptimas es necesario eliminar los riesgos de trabajo potenciales y promover la educación de la capacitación y el adiestramiento que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deben proporcionar a todos los trabajadores que laboran dentro de una empresa.

Es apreciable un incremento positivo de los accidentes de trabajo, debido a la falta de prevención de los patrones y al desconocimiento de los riesgos potenciales y la forma de advertirlos por parte de los trabajadores.

Aplicar planes educativos para la seguridad en cualquier centro de trabajo es una misión delicada y difícil, a consecuencia de situaciones derivadas del propio trabajo y de fuerzas externas opuestas a su realización.

Llevar a la práctica normas mínimas de seguridad en un centro de trabajo se traduce en un menor número de accidentes, representan un ahorro en dinero para los patrones al evitar costos directos e indirectos; al cumplir con las disposiciones legales establecidas evitará problemas con las autoridades.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Al final del siglo XIX se hicieron esfuerzos para legislar en materia de riesgos profesionales. Las primeras décadas del siglo XX fueron pródigas en resultados.

Francia: En 1888 se legisla sobre accidentes de trabajo. Y en 1919 se introduce el concepto de enfermedad profesional en la Ley de enfermedades profesionales, de octubre de ese año.

Inglaterra: En 1892 legislación sobre accidentes de trabajo.

Alemania: En 1892 se define el término accidente; es quizá, la definición más antigua.

España: en 1900 al omitirse el término instantaneidad en la definición de accidente de trabajo, se considera que incluye también a las enfermedades profesionales.

México: La Ley del Trabajo del Estado de México introduce la idea del riesgo profesional, pero se restringió al terreno de la responsabilidad personal del empresario. En 1912 se expide el Reglamento de Policía Minera y Seguridad en el Trabajo de las Minas. Y en 1917 la prevención y reparación de los accidentes de trabajo se incluyó en la Constitución y en 1925 la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas define el accidente de trabajo.

En 1929 la reforma Constitucional hizo de jurisdicción federal la expedición de las leyes laborales y encomendó su aplicación tanto a las autoridades federales como a las locales, pero ni ésta, ni la de 1931, dieron respuesta a los problemas de los riesgos profesionales.

En 1931 la Ley Federal del Trabajo hace el primer intento de reglamentar los principios Constitucionales en materia de riesgos de trabajo y enfermedades profesionales.

En 1970 la nueva Ley Federal del Trabajo es más específica y recoge las experiencias obtenidas; suprimió la fuerza mayor y la torpeza o negligencia del trabajador como excluyente de responsabilidad patronal y extendió la protección a los riesgos provocados por actos de terceros.

En 1978 se expide el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

EDUCACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

No obstante la posibilidad de establecer sanciones, la mejor forma de prevenir accidentes de trabajo es la enseñanza y convencimiento sobre los beneficios y perjuicios que pueden resultar para los laboriosos.

Al establecer sistemas de enseñanza o capacitación sobre seguridad del trabajo debe tenerse en cuenta el nivel de preparación de los trabajadores a quienes se va capacitar.

Es de considerarse los diferentes tipo de trabajo, los riesgos generales y específicos a que se exponen los activos y las mejores formas como pueden prevenirse.

Para organizar la seguridad en el trabajo, las leyes establecen la obligación de contar de modo permanente con las comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad.

"Medidas concretas para eliminar riesgos de trabajo:

1. Mejorar métodos de trabajo.
2. Mantener limpio y ordenadas las áreas de trabajo y de tránsito.
3. Proporcionar equipos de seguridad personal y vigilar su estricto uso.
4. Adaptar el hombre al trabajo y no el trabajo al hombre.
5. Identificar áreas peligrosas.
6. Establecer estímulos para quienes cumplan siempre las medidas de seguridad y promuevan su cumplimiento.
7. Establecer drásticas sanciones y aplicarlas con rigor a quienes violen las normas de seguridad.

8. Organizar actividades de seguridad en los organismos de trabajadores y de patrones.
9. Establecer centro de capacitación sobre seguridad en el trabajo (función que deberá cumplir las Cámaras o agrupaciones patronales, o bien las organizaciones sindicales con la colaboración de aquéllos).
10. Mantener relaciones permanentes con las instituciones de asesoramiento o servicio en seguridad del trabajo.
11. Cumplir y hacer cumplir, de acuerdo a la autoridad de cada quien, los reglamentos y disposiciones expedidas por las autoridades o recomendados por los especialistas.⁶⁰

1.- Programas de Capacitación y Adiestramiento.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus artículo 153-A, 153-N, 153-O, fracciones VI y 153-R, los patrones deben presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la propuesta que hayan formulado de común acuerdo con sus operarios a fin de dar cumplimiento a la obligación que le señala el numeral 132, fracción XV, de la Ley antes citada.

De acuerdo con lo anterior, mediante oficios número 01-6364, 01-219, 01-4548, 01-6779, 01-6780 y 01-2280, publicados en el Diario Oficial de la Federación de fecha 8 de enero y 15 de octubre de 1979, 16 de enero y 22 de agosto de 1980, 2 da febrero y 17 de abril de 1981, respectivamente, se emitieron criterios en materia de planes y programas con el objeto de uniformar los trámites administrativos que efectuaba la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

⁶⁰ GONZALEZ Y RUEOA, Porfirio Teodomiro op. cit. p.60

El uso reiterado de los criterios emitidos en esta materia y las opiniones vertidas por los sujetos de la relación laboral en el Foro de consulta Popular para la Planeación Democrática de Capacitación y Productividad, considerados en el Plan Nacional de Desarrollo, han puesto de manifiesto la necesidad de simplificar y agilizar los trámites de autorización y registro de los planes y programas sobre la materia.

Asimismo, en los términos del precepto 538 de la Ley de la Materia, el Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las Unidades Administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior. Como consecuencia de las reformas a dicha ley, según Decreto de fecha 23 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 del mismo mes y año, habiéndosele encomendado a esa Unidad a su cargo la materia de capacitación y adiestramiento, de acuerdo con lo establecido en el precepto 16 del Reglamento ya citado.

Con base en lo expuesto se ha estimado conveniente expedir los siguientes criterios que dejan sin efecto los señalados anteriores:

I. En la elaboración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de que trata el Capítulo III-Bis, del Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo, se entenderá por:

1. Sistema General: El conjunto de aquellos que determinan las acciones de este apartado de cada rama o actividad económica y cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia presentan la totalidad de las empresas que la integran.

2. Plan común de Capacitación y Adiestramiento: Aquellos planes y programas de capacitación y adiestramiento que satisfacen las necesidades de dos o más empresas, con características a fines, pertenecientes a una misma rama o actividad económica.

3. Plan de Capacitación y Adiestramiento por Empresa: Expresión escrita a través de la cual las compañías presentan para su autorización y registro la organización de las acciones respectivas de cada una de las áreas ocupacionales que la integran, con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de dichas áreas ocupacionales.

4. Plan de Capacitación y Adiestramiento: Conjunto de actividades sobre las materias referida a cada una de las áreas ocupacionales que integran a una sociedad determinada y que agrupadas conforman un sistema general por rama o actividad económica.

5. Curso: Conjunto de actividades didácticas que se desarrollan con base en un programa referido a ambas funciones delimitando en tiempo y recursos determinados.

6. Programas: Presentación ordenada y sistematizada de las actividades de instrucción que satisfacen las necesidades de capacitación y adiestramiento en un determinado puesto de trabajo.

7. Programa General: Unidad formal y explícita de carácter terminal que forma parte de un sistema general, que corresponde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno o más módulos, y al cual se pueden adherir las empresas.

8. Programa Específico: Aquel que responde a un puesto de trabajo y se elabora al interior de la Institución, que satisface las necesidades particulares de la misma y que puede ser impartido con recursos propios y/o externos.

9. Eventos: Acciones eventuales de corta duración que se consideran parte complementaria de ambos tópicos de los obreros.

10. Área Ocupacional: La división administrativa que hace la sociedad para agrupar distintos puestos con un mismo fin productivo, según las funciones básicas que se desarrollan al interior de la misma y su estructura organizacional.

11. ocupación: conjunto de puestos con características comunes e interrelaciones funcionalmente entre sí.

12. Puesto de Trabajo: Operaciones, actividades y tareas que realiza un individuo propias de una determinada unidad de trabajo.

II. Para la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento ante esta Secretaría, se empleará la Forma DC-2 impresa, según modelo anexo, en hojas de 28 por 21.5 cm. Se autoriza a los particulares la libre impresión de la forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y a los modelos que se publican.

III: El manejo de la Forma DC-2 se ajustará a los siguientes lineamientos:

1. Se llenará por triplicado, usando invariablemente caracteres de los conocidos como de imprenta y se presentará ante la Dirección a su cargo directamente, o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

2. En el caso de firmas con diversos establecimientos; varios de ellos podrán agruparse en un sólo proyecto, siempre y cuando los procesos de producción, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares y en el caso de estar sujetos al régimen de contratación colectiva, se efectúen los ajustes, a fin de que exista cabal congruencia entre lo dispuesto por éstos y el sentido, forma y alcance aquellos de por aplicarse. En esta caso, la Forma DC-2 constará de tantas hojas número 1 anverso, como establecimiento comprenda el extraco.

3. El Intanto de capacitación y adiestramiento debe incluir a todos los operarios de la empresa.

IV. Los sujetos de la relación laboral podrán incluir en los argumentos de la materia de su centro de trabajo, los niveles educativos conocidos como alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta, siempre y cuando se ajusten a los siguientes requisitos:

1. Que el programa de capacitación y adiestramiento en que se incluya alguno de los niveles educativos citados, contenga además, eventos directamente destinados al logro de las finalidades que señala el numeral 153-F de la Ley de la materia a través del perfeccionamiento, actualización y mejoría de las habilidades típicas del puesto de trabajo de que se trate.

2. Que el nivel educativo de alfabetización, el de primaria Intensiva para adultos o el de secundaria abierta, no abarque para cada trabajador, más de seis meses el primero de ellos, ni más de dieciocho cada uno de los restantes, ni representen más de 40% de la duración del programa de capacitación y adiestramiento relativo, calculada en función de las horas - hombre que se vaya a impartir al total de los activos.

3. Que las fases del programa de capacitación y adiestramiento consistentes en alfabetización, primaria intensiva para adultos, o secundaria abierta, se impartan conforme a lo establecido en el numeral 153-E de la Ley laboral.

4. Que, en relación con los niveles de alfabetización, de primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, según sea el caso, la comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, ejerza las funciones que le señalan los preceptos 153-I, 153-T y 153-V de la Ley de la Materia.

Que la alfabetización, la primaria intensiva para adultos o la secundaria abierta, según sea el caso, se incluyan en la hoja 2, columna de programas Generales con expresión de los nombres de los asesores correspondientes y la invariable mención de su clave de inscripción en el Registro de Contribuyentes.

sobre el particular, esa Dirección a su cargo, deberá establecer la coordinación necesaria con las autoridades competentes de la Secretaría de Educación pública para la aplicación de este criterio y el debido cumplimiento de las cláusulas segunda, tercera y cuarta del Convenio que esta Secretaría y la de Educación Pública celebraron el 7 de julio de 1980 y para la adecuada supervisión del cumplimiento de los planes y programas que incluyen cursos de alfabetización, de

primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, solicitará a la Secretaría de Educación Pública un Informe trimestral que detalle todas las acreditaciones y certificaciones expedidas en dicho período.

V. Los sujetos de la relación jurídica podrán incluir en los planes y programas de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo, cursos y/o eventos que impartan las compañías de las que hayan adquirido u obtenido en arrendamiento, bienes o servicios siempre y cuando aquellos tengan carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización de los bienes o servicios adquiridos o arrendados. Igualmente podrán incluirse los cursos y/o eventos que impartan las instituciones que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes o servicios que están últimas ofrecen al público, siempre y cuando mediante ellos se persiga un adecuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales.

VI. Las partes laborantes de centros de trabajo cuyo objeto social básico sea la comercialización y el mantenimiento de bienes de determinada marca o que se encuentren vinculados contractualmente a un nombre comercial, podrán incluir en sus respectivos planes de capacitación y adiestramiento, cursos y/o eventos impartidos por las empresas fabricantes de los productos comercializados o por las sociedades mercantiles o a favor de estas propietarias del nombre comercial, siempre y cuando tales cursos y/o eventos tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada distribución comercial o mantenimiento de dichos bienes.

VII. El ejercicio de las modalidades de que tratan los criterios V y VI, quedará sujeto a los siguientes requisitos:

1. Que los participantes en los cursos y/o eventos de capacitación y adiestramiento sean personas involucradas de manera directa en la operación, comercialización o mantenimiento de los bienes adquiridos, arrendados o sujetos a distribución y mantenimiento.

2. Que, cuando el servicio complementario de capacitación y adiestramiento, no cubra de manera íntegra las habilidades, los conocimientos y las actividades típicas del puesto de trabajo a que esté dirigido el plan sobre la materia de la empresa, incluya cursos y/o eventos acerca del resto de esas áreas.

3. Que estos últimos y en la materia que vayan a llevarse a cabo siguiendo estas modalidades, se enlisten en la hoja 2, columna de instructor externo Independiente o Institución capacitadora con expresiones del nombre de la persona de que se trate, seguido de la de "agente auxiliar" y la invariable mención de su clave de inscripción en el Reglamento Federal de Contribuyentes.

VIII. Ambas partes de la relación laboral podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo los cursos y/o eventos que sus trabajadores cumplan en el extranjero, siempre y cuando se observe lo dispuesto y conducente por el capítulo III-Bis, del Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente, aquellos podrán comprender los cursos y/o eventos sobre la materia de referencia que realicen con motivo del aprovechamiento de las disposiciones legales en materia de transferencias de tecnología, uso y explotación en cumplimiento del numeral de la Ley reglamentaria, por los activos extranjeros contratados por la empresa.

IX. el ejercicio de la modalidad de que trata el segundo párrafo del Criterio VIII, quedará sujeto a los siguientes requisitos:

1. Que, tratándose de empresas que aprovechan las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología y uso y explotación de patentes y marcas:

a) La presentación del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento, se haga anexado a la forma DC-2, la respectiva constancia del Reglamento Nacional de transferencia de Tecnología, en los términos de la Ley sobre Registro de la Transferencia de Tecnología y el uso y explotación de patentes de Marcas.

b) Los programas de capacitación y adiestramiento, desarrollados a través de cursos y/o eventos que vayan a llevarse a cabo siguiendo esta modalidad, se listen en la hoja 2, columna de Instructores Externo Independiente o de Institución Capacitadora, con expresión del nombre de la entidad proveedora de tecnología seguido del señalamiento de este carácter y la invariable mención de la clave de inscripción ante el Reglamento Federal de Contribuyentes.

2. Que, tratándose de empresas en las que trabajadores extranjeros vayan a impartir cursos y/o eventos de capacitación a trabajadores mexicanos:

a) La presentación del plan y de los programas respectivos, se haga anexado a la Forma DC-2 copia de la forma migratoria, expedida al trabajador extranjero de que se trate.

b) Los lineamientos correspondientes desarrollados a través de cursos y/o eventos, que vayan a llevarse a cabo siguiendo esta modalidad, se listen en la hoja 2, columna de Instructor

Interno, dando al obrero extranjero el carácter de instructor interno y anotando invariablemente su clave de inscripción en el Reglamento Federal de Contribuyentes.

3. Que los participantes en los cursos y/o eventos sobre esta materia, sean exclusivamente trabajadores involucrados de manera directa en la operación de los equipos o sistemas a que se refiere la transferencia de tecnología o trabajadores que se encuentren bajo la supervisión o en el desempeño de puestos similares al de los activos extranjeros contratados por la empresa y que cuando no se cubran a través de las modalidades de que trata el criterio VIII, las habilidades, los conocimientos y las actitudes típicas de cada puesto de trabajo, el plan de capacitación y adiestramiento incluya cursos y/o eventos acerca del resto de esas áreas.

X. Los patrones pertenecientes a una misma rama de actividad económica del país, podrá formular y presentar ante esa Unidad de su cargo, planes y programas comunes.

En el caso de las empresas sujetas al régimen de contratación colectiva, deberán efectuar los ajustes necesarios en los contratos correspondientes, a fin de que exista cabal congruencia entre lo dispuesto por éstos y el sentido, forma y alcance del plan y programa de capacitación y adiestramiento por aplicarse.

XI. Para los efectos del criterio anterior, las empresas deberán presentar la Forma DC-2, ajustándose a los siguientes lineamientos:

1. Presentarán las hojas número 1 por anverso y reverso por cada una de las empresas que adopte esta modalidad.

2. Presentarán las hojas 2 por enverso y reverso, con la información de todas las empresas sujetas a estos planes y programas.

XII. Podrá considerarse como Instructores Internos aquellos patronos o trabajadores de las empresas que adopten un plan común de capacitación y adiestramiento y que impartan algún o algunos de los cursos y/ o eventos incluidos en los programas, Independientemente de que sean propietarios o presten sus servicios en empresas distintas a aquellas en las que se proporcione la capacitación.

En este caso, el nombre de los instructores se deberá listar en la hoja 2 reverso, de la forma DC-2, columna de Instructor Interno, con la información que en ella se solicita, anotando la empresa en la que el trabajador presta sus servicios, Inmediatamente abajo de sus datos.

XIII. Para la presentación ante esta Secretaría de las modificaciones que patrón y sindicato o sus trabajadores hayan convenido acerca de planes y programas de capacitación y adiestramiento ya implantados con aprobación de la autoridad laboral, se empleará la Forma DC-2A, según el modelo anexo, en hojas de 28 por 21.5 cm.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y al modelo que se publica.

La presentación de la forma DC-2A, se hará por triplicado ante la Dirección a su cargo directamente, o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

Los criterios a que se refiere el presente oficio y sus anexos, deberán hacerse del conocimiento de los particulares mediante su publicación en el Diario Oficial de la Federación y en los periódicos oficiales de las Entidades Federativas y dejan sin efectos todas aquellas disposiciones que los contravengan.⁶¹

Ejemplo de la forma para presentación resumida del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento (forma DC-2) e Instructivo de su llenado.

Instrucciones Generales:

a) Llénese por triplicado.

b) Escriba a máquina o con letra de molde.

c) Esta forma consta de 2 hojas, llenar anverso y reverso de cada una y anexar tantas hojas como se requieran de cada cara o lado de la forma.

d) Los espacios que indican "NO SE LLENE", dejarlos en blanco.

Apartado (1) Registro Federal de Contribuyentes de la Empresa o Establecimiento.

Anotar el dato alfanumérico asignado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Apartado (2) Registro Patronal del I.M.S.S.

⁶¹ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del 10 de Agosto de 1984 Oficio número 01006 2 de Agosto de 1984, p.111

Anotar el número de registro asignado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Apartado (3) Nombre o Razón Social de la Empresa o Patrón.

Anotar con claridad la razón social de la empresa si ésta es persona moral, o el nombre del patrón si es persona física.

Apartado (4) Calle, número exterior, número Interior, teléfono, colonia, población, C.P., municipio y entidad federativa.

Detallar con precisión cada uno de los datos sobre el domicilio de la empresa o patrón, que permitan ubicarla geográficamente.

Apartado (5) Actividad Específica o Giro de la Empresa.

Anotar la actividad específica de artículos de plástico; compraventa de artículos para el hogar, etc.

Apartado(6) Tipo de Contrato.

Marcar con una "X" los cuadros correspondientes a los tipos de contratación existentes en la empresa.

Apartado(7) Fecha de celebración, Revisión o Prorroga del Contrato Colectivo o Contrato Ley.

En el caso de que la empresa se rija por contrato colectivo o por contrato ley, deberá anotarse la fecha de su celebración, revisión o prórroga.

La Ley Federal del Trabajo establece por:

Contrato Individual: "Cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de una salario" (artículo 20 párrafo segundo).

Contrato Colectivo de Trabajo: "Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos." (artículo 386)

Contrato Ley: "Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias Zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional."

Apartado(8) Numero Total de Trabajadores.

Anotar el total de trabajadores que laboran en la empresa, incluyendo a los contratados por tiempo u obra determinado.

"El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, o lo exija la naturaleza del trabajador"

"El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". (artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo).

Apartado(9) Numero de Establecimiento en los que Rige, y el plan total de Abarca el Plan.

Indicar lo anterior anotando ceros a la izquierda cuando la cifra no abarque los 3 cuadros, debiendo proporcionar en su caso, los datos generales de los otros establecimientos; esimismo, anotar la fecha de inicio y terminación de la capacitación.

Apartado (10) Numero de Trabajadores a Capacitar por:

Anotar el número de trabajadores que serán capacitados tanto por programas específicos como por programas generales.

Cuando el Plan dea por etapas, indicar únicamente el número de trabajadores comprendidos en los programas que se presentan.

Se entiende por Programa General: A la unidad formal y explícita de carácter terminal que forma parte de un sistema general, que corresponde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno o más módulos, al cual se pueden adherir las empresas.

Se entiende por Programa Específico: Aquel que responde a un puesto de trabajo y se elabora al interior de la empresa, que satisface a las necesidades particulares de la misma y que puede ser impartido con recursos propios y/o externos.

Se entiende por Etapa: Al período en el cual se efectúa determinada actividad de un proceso. Para la planeación de la capacitación y el adiestramiento se requiere dividir en etapas el desarrollo de los programas que constituirán el Plan.

Apartado (11) Numero de Participantes en Niveles Educativos de:

Anotar el número de trabajadores que se les impartirá educación básica para adultos en cada uno de los niveles.

1. Alfabetización.
2. Primaria intensiva.
3. Secundaria abierta.

El nivel educativo de alfabetización, el de primaria intensiva para adultos o el de secundaria abierta, no deberá exceder para cada trabajador, más de seis meses el primero de

ellos, ni más de 18 cada uno de los dos restantes, ni deberá representar más del 40% de la duración del programa de capacitación y adiestramiento relativo, calcularla en función de las horas hombre que se vayan a impartir al total de los trabajadores.

Apartado (12) Firma del Patrón o Representante Legal de la Empresa.

Tratándose de personas físicas deberá firmar el patrón o su representante legal y en su caso de ser persona moral, el representante legal de la empresa.

Apartado (13) Nombre y Firma del Secretario General del Sindicato Representante Legal o en su caso del o los Representantes de los Trabajadores ante la Comisión Mixta.

Cuando en la empresa rija contratación colectiva, deberá firmar el Secretario General del Sindicato y en su caso de no existir contratación colectiva, el o los representantes de los trabajadores ante la Comisión Mixta de Capacitación y Arbitraje.

Apartado (14) Denominación del Total de Puestos Existentes en la Empresa.

Anotar el nombre de cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa.

Apartado (15) Número total de Trabajadores en cada Puesto.

Anotar el número total de trabajadores que integran cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa.⁶²

⁶² SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Subsecretaría "B" Dirección General de Capacitación y Adiestramiento. Pp.1-9

ellos, ni más de 18 cada uno de los dos restantes, ni deberá representar más del 40% de la duración del programa de capacitación y adiestramiento relativo, calcularla en función de las horas hombre que se vayan a impartir al total de los trabajadores.

Apartado (12) Firma del Patrón o Representante Legal de la Empresa.

Tratándose de personas físicas deberá firmar el patrón o su representante legal y en su caso de ser persona moral, el representante legal de la empresa.

Apartado (13) Nombre y Firma del Secretario General del Sindicato Representante Legal o en su caso del o los Representantes de los Trabajadores ante la Comisión Mixta.

Cuando en la empresa rija contratación colectiva, deberá firmar el Secretario General del Sindicato y en su caso de no existir contratación colectiva, el o los representantes de los trabajadores ante la Comisión Mixta de Capacitación y Arbitraje.

Apartado (14) Denominación del Total de Puestos Existentes en la Empresa.

Anotar el nombre de cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa.

Apartado (15) Número total de Trabajadores en cada Puesto.

Anotar el número total de trabajadores que integran cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa.⁶²

⁶² SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Subsecretaría "B" Dirección General de Capacitación y Adiestramiento. Pp.1-9

DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

FORMA PARA PRESENTACION RESUMIDA DEL PLAN Y DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

PERSONAL DE LA EMPRESA		PERSONAL DE LA EMPRESA		PERSONAL DE LA EMPRESA		PERSONAL DE LA EMPRESA	
OMA	OMA	OMA	OMA	OMA	OMA	OMA	OMA

R.F.C. DE LA EMPRESA O PATRON

REGISTRO PATRONAL DEL IMSS

DATOS GENERALES

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON: _____

CALLE _____ N° EXT. _____ N° INT. _____ TELEFONO _____

COLONIA _____ POBLACION _____ C. P. _____

MUNICIPIO _____ NO SE LLENE ENT. FEDERATIVA _____ NO SE LLENE

ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA _____ NO SE LLENE

TIPO DE CONTRATO

INDIVIDUAL COLECTIVO LEY

FECHA DE CELEBRACION REVISION O PROMESA DEL CONTRATO COLECTIVO O CONTRATO LEY _____

N.º TOTAL DE TRABAJADORES _____

HOMBRES _____ MUJERES _____

DIA MES AÑO

II.- CARACTERISTICAS DEL PLAN

N° DE ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE EL PLAN _____

PERIODO TOTAL QUE ABARCA EL PLAN DEL _____ AL _____

DIA MES AÑO DIA MES AÑO

N° DE TRABAJADORES A CAPACITAR POR:

PROGRAMAS ESPECIFICOS _____ PROGRAMAS GENERALES _____

N° DE PARTICIPANTES EN NIVELES EDUCATIVOS DE:

ALFABETIZACION _____ PRIMARIA _____ SECUNDARIA _____

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

NOMBRE

FIRMA

NOMBRE Y FIRMA DEL SR. SRAL. DEL SINDICATO REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO DEL O LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA

NOMBRE

FIRMA

HOJA ANVERSO * PROPORCIONAR EN HOJAS POR SEPARADO LOS DATOS REFERENTES A R.F.C., LA CLAVE DEL IMSS Y EL DOMICILIO DE LOS ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE EL PLAN.

III.- ETAPAS EN LAS QUE SE CAPACITARA AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES **REPARTICION**

PRECISAR LAS ETAPAS DURANTE LAS CUALES SE IMPARTIRA LA CAPACITACION O EL ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE TRABAJADORES HACIENDOLO POR PUESTO DE TRABAJO *

DENOMINACION DEL TOTAL DE PUESTOS EXISTENTES EN LA EMPRESA	No. TOTAL DE TRABAJADORES EN CADA PUESTO	No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA				No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA				No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA				No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA					
		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA					
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO				

* EN CASO DE QUE EL PLAN COMPRENDA MAS ETAPAS, ANEXAR CUANTAS HOJAS SEAN NECESARIAS

FORMA PARA PRESENTACION DE MODIFICACIONES AL PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

R.F.C. DE LA EMPRESA O PATRON

I.- DATOS GENERALES (SEÑALE LOS DATOS ACTUALES)

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON			
CALLE	No. EXT.	No. INT.	TELEFONO
CIUDAD	POBLACION	C.P.	
MUNICIPIO	NO SE LLENE	ENTIDAD FEDERATIVA	NO SE LLENE
No. DE REGISTRO DEL PLAN		No. DEL OFICIO DE REGISTRO	

II.- TIPO DE MODIFICACIONES (SEÑALE CON UNA X EN CUAL DE LOS SIGUIENTES RUBROS EXISTEN MODIFICACIONES)

1.- R.F.C. DE LA EMPRESA	<input type="checkbox"/>	6.- DENOMINACION DE PUESTOS	<input type="checkbox"/>	11.- INSTRUCTORES EXTERNOS	<input type="checkbox"/>
2.- No. DE ESTABLECIMIENTOS	<input type="checkbox"/>	7.- DURACION DE LAS ETAPAS	<input type="checkbox"/>	12.- DURACION DE LOS CURSOS, EVENTOS Y/O NIV. EDUC.	<input type="checkbox"/>
3.- No. DE TRABAJADORES POR PUESTO	<input type="checkbox"/>	8.- PROGRAMAS ESPECIFICOS	<input type="checkbox"/>	13.- NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON	<input type="checkbox"/>
4.- No. DE PARTICIPANTES EN NIV. EDUC.	<input type="checkbox"/>	9.- PROGRAMAS GENERALES	<input type="checkbox"/>	14.- OTRAS MODIFICACIONES	<input type="checkbox"/>
5.- PERIODO QUE ABARCA EL PLAN	<input type="checkbox"/>	10.- INSTRUCTORES INTERNOS	<input type="checkbox"/>		

III.- FIRMA DE APROBACION DE LAS MODIFICACIONES

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA	NOMBRE Y FIRMA DEL SRIO. GRAL. DEL SIMICATO, REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO, DEL O LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA
_____	_____
NOMBRE	NOMBRE
_____	_____
FIRMA	FIRMA

IV.- ESPECIFICACION DE LAS MODIFICACIONES (Señale de manera concreta y resumida las modificaciones efectuadas al plan y programas).

CLAVE DE MODIFICACION	DATOS ANTERIORES	DATOS ACTUALES

DENOMINACION DE LOS PUESTOS	IDENTIFIQUE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS Y/O PROGRAMAS GENERALES	N° PROGRESIVO Y NOMBRE DE LOS CURSOS, EVENTOS, Y/O NIVELES EDUCATIVOS Y/O MODULOS	OBJETIVO (S) DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CONTENIDO TEMATICO DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CODIGO (NO SE LLENE)

2. Disposiciones Legales Referentes a la Capacitación y el Adiestramiento.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Artículo 123, Apartado "A", fracciones XIII y XXXI

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

"Fracción 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 relativo a ... "también competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo ... respecto a las obligaciones a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores ... para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local ..."⁶³

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Título primero: Principios Generales.

Artículo 3 ... "Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

⁶³ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. 77a. Porrúa S.A México 1985. P.112

Artículo 7 ... "El patrón y los trabajadores extranjeros, tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en el especialidad de que se trate."

Título Segundo: Relaciones individuales de Trabajo.

Artículo 25 "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener ...
Fracción VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley," y

Título Cuarto: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones ...

... "Fracción XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III-Bis de este Título."

... "Fracción XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo de acuerdo con lo establecido por esta Ley."

Capítulo III-Bis: DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 153-A "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y 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 Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

Artículo 153-B "Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas."

Artículo 153-C "Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberá estar autorizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

Artículo 153-D "Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada."

Artículo 153-E "La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo."

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 153-G "Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos."

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 aptitud que sean requeridos."

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 implantan 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."

Artículo 153-J "Las autoridades laborales cuidarán 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."

Artículo 153-K "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría."

Estos Comités Tendrán Facultades Para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipos en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto."

Artículo 153-L "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento."

Artículo 153-N "En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo."

"Además, podrán consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a labores en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión."

Artículo 153-N "Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral."

Artículo 153-O "Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento."

Artículo 153-P "El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o Instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama Industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II: Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama Industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3o constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga."

Artículo 153-Q "Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en las entidades instructoras; y,

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas."

Artículo 153-R "Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados."

Artículo 153-S. "Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Artículo 153-T. "Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se hará del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539."

Artículo 153-U. "Cuando implantado 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 señala la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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

Artículo 153-V. "La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas estén obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto."

Artículo 153-W. "Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él."

Artículo 153-X. "Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo."

La sanción por el incumplimiento de planes y programas de capacitación y adiestramiento, debe ser sancionado como lo marca en forma genérica el artículo 1002, con multa por el equivalente de tres a trescientos quince veces el salario mínimo vigente en el lugar en que se cometió la infracción.

Comentario del:

Artículo 159. La base más importante y que es la que se debe tomar en cuenta para el ascenso de cada uno de los laboriosos dentro de un establecimiento es la aptitud, claro que si el

patrón capacitó a todos los activos de la categoría inferior, si no va a quedar de otra que tomar en cuenta para obtener el ascenso la antigüedad.

Artículo 180. "Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV: Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten."

CAPITULO III

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Artículo 391. "El contrato colectivo contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

II. Las empresas y establecimientos que abarque;

III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

IV. Las jornadas de trabajo;

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

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

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes."

Artículo 412. "El contrato-ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de registrar en todo el territorio nacional;

III. su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V y IX;

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

VI: Las demás estipulaciones que convengan las partes."

TITULO ONCE

AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

CAPITULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Comentario del:

Artículo 523. Las autoridades del trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías:

I. Autoridades administrativas, las mencionadas en la fracciones I a VI;

II. Las comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades;

III. Las Juntas son autoridades jurisdiccionales ; y,

IV. El Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y Trabajo.

Artículo 526. "Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el Título Tercero, Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patrones en materia educativa a intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título."

CAPITULO. III

COMPETENCIA CONSTITUCIONAL DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

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

I. Ramas Industriales:

1. Textil;

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

1. Aquéllas que se administran en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

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."

Artículo 527-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 estas últimas."

Comentario: La competencia de las autoridades federales es expresa y la que no se establece en favor de éstas corresponde a las autoridades locales.

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. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;

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 Secretaría 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 establecimientos sujetos a jurisdicción local;

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

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

VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud."

CAPITULO IV.

DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Artículo 537. "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetos:

- I. Estudiar y promover la generación de empleos;
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,
- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales."

Comentario: El Servicio Público del Empleo a cargo de autoridades administrativas, viene a sustituir a las Boisas de Trabajo. Las funciones de la primera vienen hacer de carácter social; este servicio será gratuito para resolver el problema del desempleo y las funciones de la institución serán objeto de reglamentación especial.

Artículo 538. "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior."

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

I. En materia de promoción de empleos:

a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;

b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento;

c) Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo;

e) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución;

f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;

g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,

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

II. En materia de colocación de trabajadores:

a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;

b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a colocación de personas;

c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que es impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;

d) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;

e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y.

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

III. En materia de capacitación o adiestramientos 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 de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;

c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de 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 o adiestramiento que los patrones presenten;

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

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

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

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

IV. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

e) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y

b) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia."

Artículo 539-A "Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas Industriales o actividades de Jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la Secretaría de Educación Pública; de la Secretaría de Conciliación y Fomento Industrial; de la Secretaría de Energía, Minas e Industria paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales, serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, el funcionario que determine el Titular de la propia Secretaría; y su funcionamiento se regirá por el Reglamento que expida el propio Consejo."

Artículo 539-B "Cuendo se trate de empresas o establecimientos sujetos a Jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contreen las fracciones III y IV del artículo 539, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adlestramiento.

Los Consejos Consultivos Estatales estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fungirá como Secretario del Consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patronos en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.

Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos."

Artículo 539-C "Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a lo que establecen los artículos 527-A y 529."

TITULO CATORCE

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Artículo 698. ... "Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales,

empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley."

Artículo 699 "Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que anteceda, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento ...; el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Federal Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto en el párrafo anterior, la Junta Local al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación, y resolución exclusivamente de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento ... en los términos señalados en esta Ley."

Artículo 892. "Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos ... 153-X ... "

TITULO DIECISÉIS

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Artículo 992. "Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, Independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones."

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente título se establecen se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salarios mínimo general vigente, en el lugar y tiempo que se cometa la violación."

Artículo 994. "Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente a ... Fracción IV, de 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la Fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ellos."⁶⁴

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

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

... VI Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo, requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública."⁶⁵

⁶⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto (el. a) Ed. 66a. Porrúa, S.A México 1991. Pp.75-56

⁶⁵ LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL. Porrúa S.A México 1990.P.7

NUEVOS CRITERIOS Y FORMAS ADMINISTRATIVAS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 10 DE AGOSTO DE 1984.

COMISIONES MIXTAS: Oficio número 01005 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la Constitución, Funcionamiento y Registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

PLANES Y PROGRAMAS: Oficio número 01006 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la presentación y registro, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES: Oficio número 01007 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la formulación, expedición y registro de las Constancias de Habilidades Laborales.

AGENTES CAPACITADORES: Oficio número 01008 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la autorización y registro de Agentes Capacitadores.

SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO: Oficio número 01009 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para el registro de sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento.⁶⁶

⁶⁶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B" Dirección General de Capacitación y Adiestramiento. (Documento de Distribución y Trámite Gratuito.) Pp. 1-17

3.5 ANÁLISIS DEL ARTICULO 504 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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 urgencias. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;

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

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

V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del 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 riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente;

VII. Derogado.⁶⁷

Además de todas estas obligaciones deben de aumentarse también las establecidas en el artículo 132 de esta propia Ley.

"No dejaremos de insistir en que ciertas prohibiciones son letra muerta, como por ejemplo: "poner en el índice" a los trabajadores; el trabajo que es separado se le boletina subrepticamente para que no se le dé ocupación. La Ley ha sido inocua para garantizar el derecho de los trabajadores frente a la prohibición patronal de ponerlos en el índice; pero más que

⁶⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. op. cit. Pp. 217-218

nada una política administrativa auténticamente tutelar de los trabajadores podrán evitar que se les ponga en el índice, imponiendo fuertes sanciones a los patrones que lo hagan y valiéndose no de una prueba fehaciente que nunca se podrá obtener, sino de indicios o presunciones." (70)

El patrón es un deudor de seguridad la Ley pone a su cargo los cuidados más minuciosos, para evitar que la salud o la integridad física del asalariado pueda eventualmente sufrir menoscabos derivados de la forma de la prestación del servicio, de las materias primas empleadas o de los lugares en donde el trabajador debe cumplir sus tareas.

Ahore bien las anteriores obligaciones patronales señaladas con anterioridad se convierten en la médula de la relación laboral, y el incumplimiento de algunas de ellas es causa suficientemente grave como para la rescisión del contrato de trabajo.

CUARTO CAPITULO

EL INCUMPLIMIENTO DE LA MEDICINA LABORAL EN MÉXICO.

4.1 FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Tienden a la regulación de las relaciones de esa índole de los laborosos dependientes, caracterizadas estas por los principios de libertad voluntaria en aquel que presta, el servicio de realización personal del mismo, ya que de otra manera no se podría hablar de un verdadero contrato de esa naturaleza y por último la observación del principio de ajenidad; o sea que quien realice la actividad lo haga en beneficio de otro que él retribuirá con un salario.

La nueva Ley de la Materia, reguladora de nuestro Derecho Laboral ha establecido a través de su artículo 2o un nuevo principio, el que "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patrones."⁶⁸

Nuestra disciplina Jurídica es el resultado de la división que en el siglo pasado produjo entre los hombres el régimen individualista y liberal. No quiere decir que no haya existido en otras épocas el trabajo, pues es indudable que a partir del instante en que desapareció la esclavitud y se inició la actividad libre, principiaron los hombres a prestar servicios mediante un contrato que hubo de regular el derecho. Pero esas normas eran, por su fundamento y su finalidad, distintas del actual Derecho del Trabajo.

⁶⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. op. cit. p.30

A la libertad individual, principio básico que dominó en las instancias de los conocidos y se agregó otra idea, la igualdad, principio que acompañó siempre a aquél en las teorías del Derecho Nacional: todos los hombres son iguales, o como se enunció en los preceptos jurídicos, la ley civil es igual para todos; de aquí que no pudiera existir una legislación profesional ni de clase y que las relaciones de trabajo hubieran de regirse por la Ley Civil.

Con el establecimiento del sistema individualista y liberal cambió la estructura de los pueblos; la nobleza perdió sus privilegios y se obtuvo la liberación teórica de los campesinos, con lo que dejó de tener la nobleza el apoyo principal de su poder; se destruyeron por otra parte, las trabas a la liberación de trabajo y quedaron abiertas las puertas a las nuevas formas económicas.

Con la aparición del proletariado dio principio una nueva etapa de la lucha social. Hasta el siglo XIX tuvo esta por objetivo la apropiación que cada una de las clases intentaba de los elementos de la producción, y con la terminación de esta lucha mediante concesiones mutuas, nace el Derecho del Trabajo.

Los años primeros del siglo pasado no fueron propicios al nacimiento del Derecho del Trabajo. El liberalismo económico hizo sentir su fuerza y no permitió modificación alguna en los principios y en las reglas del Derecho Civil y del Derecho Penal. En esta época aparecen las primeras medidas de protección a los trabajadores, pero están inspiradas en un criterio más bien asistencial y no integran derechos concretos e exigibles.

Los movimientos revolucionarios de Europa produjeron las primeras reformas a la legislación referida; particularmente en Inglaterra se inició la formación del auténtico Derecho del Trabajo. El movimiento de ideas y legislativo ya no habría de detenerse si bien con gran lentitud,

produciría, en la mayor parte de los estados europeos, instituciones y resultados similares. Los estadistas y legisladores entendieron la necesidad de elaborar un derecho del trabajo y, encontrando su primer brote en el país en el año de 1824, crearon un ordenamiento jurídico, frecuentemente disperso, pero que englobó a la mayor parte de las instituciones que hoy integran nuestra Disciplina Jurídica.

La primera Guerra Mundial detuvo momentáneamente la evolución del Derecho del Trabajo, pero provocó dos grandes acontecimientos.

Primeramente la aparición de la oficina internacional del Trabajo creada por parte XIII del Tratado de Versalles y, como consecuencia directa, las primicias del Derecho Internacional del Trabajo.

En segundo término, las constituciones de México de 1917 y Weimar de 1919, que operaron una transformación radical en el Estatuto Laboral.

Al elevarlo a la categoría de garantías constitucionales en defensa de los trabajadores. La norma fundamental mexicana marca el nacimiento de los derechos sociales del trabajo paralelos a los derechos individuales del hombre y ha sido rectora en la evolución legislativa de América.

El equilibrio a que alude el numeral 2o de la Ley de la Materia, el cual reaparece, a continuación con un sentido particular, en la fracción I del artículo 450, que atribuye a la Huelga la función de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

La finalidad de nuestro Derecho del Trabajo también es buscar la justicia social entre obreros y patrones y la justicia social. Pio X, en Cuadragésimo Anno afirma que "esta ley de justicia social prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación de los cambios se consideran criterios Supremos de estas actividades y de estas instituciones la justicia y la calidad social ... "

En el artículo 160 del Código Social de Melinas se determina que al lado de la justicia conmutativa que regula las cargas y las ventajas sociales, conviene tener en cuenta la justicia social o legal, que es la que procura el bien común, del que la autoridad es gerente, y que todo individuo miembro del cuerpo social está obligado a servir y a acrecentar. Beneficiario del bien común, el individuo lo tiene en cierta medida a su cargo, por más que los gobernantes eran en esta materia los primeros responsables.

"La justicia social debe penetrar en las instituciones y en la vida entera de los pueblos. Su eficacia debe manifestarse sobre todo en la creación de un orden jurídico y social que informa toda la vida económica."

4.2 LA ACTIVIDAD DE LA MEDICINA LABORAL EN MÉXICO.

Los graves problemas que confronta la salud en el trabajo son complejos y de gran repercusión en el desarrollo armónico del país, sobre todo si consideramos que en ésta área participan diversos sectores tales como patrones, trabajadoras, instituciones del Estado, médicos, Ingenieros, sociólogos, psicólogos, etc. Dentro de los profesionales, el galeno ocupa un lugar de

especial. Responsabilidad que no puedo dejar de ignorar. Puedo afirmar que en la medida en que se incremente el conocimiento de la Medicina del Trabajo se potencializarán las acciones para coadyuvar en el mejoramiento de la salud de los laboriosos. Estoy de acuerdo que el médico, que de algún modo enfrenta los problemas de dicha Rama Científica, no es el factor único en su solución, pero sí un promotor relevante en el logro de la participación armónica de los sectores involucrados.

Su campo se inicia con la acción misma, ya que toda actividad humana lleva implícita la posibilidad de alterar la salud del hombre. Dicho concepto está plasmado, a través de la historia, en el interés de innumerables hombres de ciencia que dedicaron gran parte de su vida a la investigación de las condiciones en las que se desarrollaban diferentes oficios y su repercusión en la salud del hombre.

En nuestro país, el interés acerca de la salud de los trabajadores, desde el punto de vista jurídico, se remonta a la época colonial, cuyas leyes iniciaron su vigencia en el año de 1689, bajo el reinado de Carlos II; por primera vez en los ordenamientos positivos se aseguró un régimen jurídico preventivo de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, señalándose asimismo que "los individuos que se accidentaban debían seguir percibiendo la mitad de su salario hasta su total restablecimiento, en caso de enfermedad; a los que trabajaban en los obrajes, se les concedía la percepción íntegra de sus salarios, hasta el importe de un mes de sueldo". Asimismo, la legislación de Indias señala medidas para consignar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, prohibiendo que los indios pertenecientes a climas fríos fueran trasladados a zonas cálidas, que los menores de 18 años ecarrearan mercancías, obligando a los patrones de la coca y el anil a que tuvieran médicos cirujanos bajo sueldo para atender a los accidentados y a los enfermos.

Por lo anterior, se puede señalar que el contenido social de las Leyes de Indias se anticipó a los países Europeos, aunque estas medidas se pierden durante la época Independiente. La protección de los riesgos profesionales en nuestro país se reinicia en 1906 con los hermanos Flores Magón, Juan Sarabia, Librado Rivera y otros, al señalar la obligación de los daños de las minas, las fábricas y los talleres de mantenerlos higiénicos y seguros y a indemnizar a los trabajadores por accidentes de trabajo. El hacer y que hacer como una garantía social, se consagra en nuestra Carta Magna que enaltece los valores fundamentales del hombre, sustentados en los principios de la justicia social, al plasmar en el Artículo 123 las garantías sociales en favor de la clase laborante, y al establecer como obligación patronal la indemnización de los riesgos de trabajo, la adopción de medidas preventivas y la organización del trabajo en tal forma que garantice la salud y la vida de los asalariados.

"La Ley de la materia, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, define al accidente y a la enfermedad de trabajo; establece las obligaciones patronales en la reparación de los daños, determina las prestaciones a que tiene derecho el activo que sufre un riesgo de trabajo, incluye la tabla de enfermedades del trabajo y la evaluación de las incapacidades, y consagra lo referente al establecimiento de medidas preventivas; indica también la obligación de integración de comisiones de seguridad en las empresas. Asimismo, consigna la obligación patronal al individuo que sufra un riesgo de trabajo, la asistencia médica, quirúrgica hospitalaria y de rehabilitación para el trabajo.

Dentro de la propia Ley se manifiesta el espíritu dinámico de la solución de los problemas laborales, al señalar, en el artículo correspondiente, la posibilidad de hacer adecuaciones a fin de que los trabajadores estén protegidos frente a los cambios que operan en los ámbitos laborales.

Con base en los ordenamientos legales establecidos por el ordenamiento legal referido, se inician servicios para atender a los proletarios dañados por accidentes o enfermedades de trabajo; pero, engendra, estos provechos son dispersos, sin precisión en sus objetivos, y con funciones puramente asistenciales; en general, aparecen los libros de registro médico para anotar los resultados de los exámenes de ingreso y periódico, pero los exámenes médicos, si es que se llegaba a efectuarlos, mostraban tales deficiencias que sólo revelaban el escaso interés y el desconocimiento objetivo de este recurso.⁶⁹

Se establecen clínicas para atención de los trabajadores, más con fines lucrativos que como centros promotores de la salud.

Sin embargo, cabe enfatizar que, constituyendo el régimen del Seguro Social uno de los propósitos fundamentales señalados en la Constitución de 1917, al indicar ésta la utilidad pública de la expedición de la Ley en este sentido, otorga a la Medicina del Trabajo un carácter internacional que la concibe como el instrumento primordial para cumplir los objetivos de la seguridad social, cuya esencia ha sido la cobertura de los riesgos de trabajo.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es la Institución donde, al estar diversificadas las áreas de la Medicina del Trabajo, se brindan a la población asegurada los Servicios de carácter preventivo, curativo y rehabilitatorio; con esto se cumple el objetivo, origen de su creación: Proteger a la clase trabajadora de todo el país.

⁶⁹ Documento presentado en el Simposio S. y a. i. x. La Medicina del Trabajo en México, celebrado en la Ciudad de México el 9 de Junio de 1979. Publicado por: Laboratorios. Syntex, Simposium. La Medicina del Trabajo en México, d.F. 1980. Pp. 8-15

1.- Marco Conceptual.

En 1950 se reúnen por primera vez los miembros de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud, en un Comité Mixto que define el campo de actividad y los objetivos de la Medicina del Trabajo.

Sus objetivos, gran parte desconocidos, tienen la finalidad de fomentar y mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daños causados a su salud por las condiciones del trabajo; protegerlos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud, y ubicar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas. En resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

Estos objetivos son clara muestra de los ideales que deben procurarse en toda la actividad que desarrolla la disciplina científica motivo de nuestro estudio, definida en la actualidad como la rama de las ciencias de la salud que se ocupa de promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social del hombre que trabaja, entendiéndose el trabajo en su más amplio sentido social, como el medio del hombre para integrarse a la sociedad.

La idea de considerar al hombre en su relación con su medio de trabajo, es la consecuencia lógica de los conceptos hipocráticos que enseñan a investigar "las relaciones del hombre con su género de vida y la influencia ejercida por cada factor en cada individuo."

En este sentido, la ciencia aludida forma parte del conjunto de conocimientos de todo médico, quien en el ejercicio de su arte, debe conocer la influencia del trabajo en el estado de salud de las personas que a él recurren.

2.- Por eso ahora nos corresponde hablar de su Evolución.

Hasta 1968 podemos establecer que la preparación de los que laboraban en el área correspondiente era autodidacta, excepto aquellas personas que hubieran llevado cursos en países extranjeros.

A partir de marzo del año mencionado, la evolución de la Medicina del Trabajo en México da un paso trascendente al fijarse una política educativa mediante el desarrollo de un curso orientado a la formación de profesionales especialistas en la materia, curso que se inició únicamente bajo los auspicios del Instituto Mexicano del Seguro Social; es a partir de 1969 cuando se obtiene la aprobación del programa por la División de Estudios Superiores de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Esto permitió iniciar una preparación académica del personal médico, para que desarrollara sus actividades con base científica. En 1976, el programa sufre modificaciones en su contenido, para adecuar los conocimientos médicos a los problemas de salud que confrontamos actualmente. En el momento este curso sólo se imparte en el Instituto Mexicano del Seguro Social, donde se han graduado 101 cirujanos.

Ser especialista de la materia que nos ocupa:

a) Es tener un pleno conocimiento de los problemas que plantea la salud de los trabajadores;

b) Es conocer los mecanismos de la relación del hombre con su trabajo, así como los medios para combatir las enfermedades y los accidentes causados directa o indirectamente por el trabajo;

c) Es analizar las causas del ausentismo, así como los diversos factores que pueden ser origen de la fatiga, de la desadaptación al trabajo, del accidente o de la enfermedad.

Es decir, estar imbuido, ante todo, de un profundo espíritu social, pues no hay que olvidar que el trabajador es miembro de una comunidad, y que el ejercicio de la Medicina en cada una de sus ramas tiende cada vez más a sustituir su práctica individual aislada por el trabajo en equipo; en ningún otro aspecto es tan patente esta verdad como en el campo de la Medicina del Trabajo.

Así pues, la especialización en este ámbito es tanto de conocimiento como de interés, de intención y de funciones, y conocimientos de manera esencial a la forma de abordar y de estudiar los problemas médicos, individuales o colectivos del hombre en el trabajo así como al estudio de su condición desde el punto de vista social y preventivo. Ante todo, no debe olvidar en ningún momento su condición de profesional; por ello su primera preocupación ha de ser el bienestar de aquellas personas cuya salud debe preservar.

Si bien ocupación profesional lleva inherentes sus propios problemas de salud y de bienestar, serán las investigaciones en los lugares mismos de trabajo las que servirán para hallar

soluciones médicas, técnicas y sociales de mayor eficacia a los problemas especiales de los trabajadores.

Es evidente que el practicante de la Medicina no puede ser a la vez experto en todas las esferas que conciernen a ella; esto significa que debe estar al corriente de las atribuciones y de las posibilidades de cooperación con los demás técnicos.

Cualquiera que se halle familiarizado con su enseñanza sabe cuán cargados están los programas y cómo se disputan las diversas cátedras, las horas de clase; la enseñanza universitaria tiene como finalidad principal establecer las bases sólidas en que el galeno fundamentará el futuro de su profesión.

Si bien es verdad que en numerosas escuelas, el proceso educativo de esta rama científica se halla comprendida en los cursos de salud pública, de Medicina Legal, Preventiva o Social, la solución más satisfactoria consistiría en confiar esta enseñanza a profesores competentes de la materia. Desgraciadamente, incluso en los países más industrializados, existen muchas Facultades de medicina en las que no se enseña esta materia dentro del programa ordinario de los cursos.

Por lo anterior, es deseable que todas esas Instituciones Profesionales contemplen dentro de la formación del Profesional, la necesidad de incluir esta asignatura en forma obligatoria, lo que les podrá dar un mejor conocimiento de los problemas medico sociales a los que van a enfrentarse en su profesión.

Los problemas que confronta el país en lo relativo a los riesgos de trabajo son de gran magnitud; basta mencionar que para 1978 en aproximadamente 323 359 empresas afiliadas al

Instituto Mexicano del Seguro Social, donde prestan sus servicios 4 476 612 laborantes, se registraron 493 976 riesgos de trabajo, lo que representa una tasa de incidencia de 11% es decir, que de cada 100 trabajadores, aproximadamente 11 sufrieron un accidente de trabajo, un accidente en el trayecto o una enfermedad de trabajo; a demás, de cada 100 activos que han sufrido un riesgo de trabajo, tres quedan con secuelas, lo que revela la gravedad de las lesiones; es alarmante también el dato de los días perdidos, que para el año referido, fueron de 9 216 832.

Desglosados los riesgos de trabajo, muestran que el 99.6 % de los casos ocurridos son accidentes de trabajo y en el trayecto, y sólo el 0.4 % corresponde a enfermedades del trabajo. Es evidente que la detección de esos casos no presenta dificultades para su identificación, a diferencia de aquellos de enfermedad de trabajo, en los que se requiere el conocimiento de la historia natural de la enfermedad, así como el estudio de las operaciones y procesos que se desarrollen en las empresas, lo que permite identificar las condiciones de trabajo. Asimismo, debemos considerar que la aplicación de los conocimientos mencionados no sólo es de importancia para la calificación de la profesionabilidad de un caso aislado, sino que representa el poder descubrir a otros obreros que se encuentran expuestos a condiciones laborales similares, orientando la aplicación de las medidas preventivas.

"De ahí la importancia de incrementar las actividades educativas en este sentido; sólo ocho escuelas en este especialidad del país se imparten conocimientos de Medicina del Trabajo; en lo referente a los aspectos de higiene y seguridad industrial se han estimado aproximadamente 97 centros educativos que la incluyen en el desarrollo de sus programas, aunque se ha evidenciado que a este tipo de materias no se les da la importancia que merecen para la formación de un profesional que participa en el mejoramiento de la salud de los trabajadores. De ahí la necesidad de que todas las escuelas incluyan dentro de la formación del médico, la

asignatura referida en forma obligatoria, pues ésta dará a los futuros profesionistas un mejor conocimiento de la problemática medico social a la que van a enfrentar en sus actividades.

Uno de los principales instrumentos para alcanzar el bienestar colectivo es el derecho cuyo más valioso centro de atención es el hombre. En este sentido, el 5 de junio de 1978 se expidió un nuevo Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, instrumento legal que responde a las profundas transformaciones técnicas, económicas y sociales que inciden en los ámbitos de trabajo, y cuyo objetivo principal es contribuir a la reducción de los riesgos de trabajo en todas las empresas del país.

En este Reglamento aparecen, por primera vez en un documento legislativo, la expresión de nuestra asignatura, lo que significa un avance en la evolución del concepto que se establece en el artículo 123 de la Ley de la Materia, de que los patrones, trabajadores y autoridades de trabajo promoverán el desarrollo de servicios preventivos de Medicina del Trabajo en los establecimientos, atendiendo a los índices de frecuencia y gravedad de los riesgos, a la naturaleza y características de la actividad que se efectúa y al número de laboriosos expuestos, y que estos servicios estarán bajo la supervisión de un galeno.

De ahí la imperiosa necesidad de promover la enseñanza de la materia dentro de las Escuelas de Medicina, y de que los organismos encargados de velar por la salud de los trabajadores elaboren programas conjuntos con el fin de organizar mejor los escasos recursos existentes.

En Instituciones como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en Petróleos Mexicanos, el Departamento del Distrito Federal, el Instituto de Servicios de Seguridad Social de

los Trabajadores del Estado, la Comisión Federal de Electricidad, el Instituto Mexicano del Seguro Social; en empresas y en otros organismos existen áreas de Medicina del Trabajo, de Higiene y de Seguridad en el Trabajo, de Salud en el Trabajo, de Higiene Industrial. Los términos son diferentes pero el objetivo es el mismo: Promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones.

Para lograrlo, creemos que está más cerca de este objetivo la definición del artículo 2o de la Ley del Seguro Social que textualmente expresa: "La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la atención médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo." El Instituto Mexicano del Seguro Social la ha promovido con la mayor firmeza desde 1968, con la creación de la residencia de la especialidad; en la Subdirección General Médica del mencionado Organismo descentralizado y que existe el área especializada con objeto de desarrollar las acciones de promoción para la prevención de los riesgos de trabajo que se sustentan en el registro estadístico de la ocurrencia de riesgos de trabajo. Ahí participan coordinadamente, médicos e ingenieros, con objeto de emitir recomendaciones que promuevan el mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad en los centros de trabajo y, por ende, la disminución de la ocurrencia de los riesgos." ⁷⁰

En el área mencionada, a través de las diversas Unidades Médicas con que cuenta esta Institución, se desarrollan las acciones señaladas anteriormente, además de las relativas a la atención médica integral, tanto curativa como rehabilitadora, para aquellos trabajadores que han sufrido un daño de trabajo, por lo que podemos establecer que actualmente se están llevando a cabo acciones de prevención primaria, secundaria y terciarias, es decir una medicina integral.

⁷⁰ Lecturas en Materia de Seguridad Social, Seguridad e Higiene, Instituto Mexicano del Seguro Social, México 6 D.F. 1980 Pp. 23-30

Si se parte de la definición de objetivos de la Medicina del Trabajo adoptados por el Comité Mixto (O.I.T / I.M.S), las actividades por desarrollar en el futuro serán tantas, y tan variadas y de tal magnitud, que seguramente se caerán en campos que no son los de la seguridad social. Por eso, el problema de su trascendencia resulta difícil de resolver, si sólo es atendido por un Centro, Organismo o Institución, pero factible en la medida en que conjuntemos acciones todos los sectores involucrados.

Las actividades de prevención, rehabilitación e investigación deben ser la base que sostenga cualquier programa de salud en el área correspondiente, se deben promover substancialmente las actividades encaminadas a la enseñanza, ya que sin el recurso humano no podrá realizarse ninguna acción que garantice, en forma efectiva, que las medidas de salud en el campo del trabajo del hombre se desarrollan adecuadamente.

Como Institución dedicada a preservar la salud en el campo de la Medicina del Trabajo, el Instituto referido tiene, en el futuro, una vasta acción para resolver los problemas de salud del Hombre trabajador, aun cuando existen diversas dependencias públicas que realizan funciones de esta especialidad.

Por lo que sustenta la Ley del Seguro Social, el propio Instituto es quien puede lograr una concepción integral de la atención a la salud de quien se encuentra bajo su cuidado: el laborioso. El Médico que labora en esta Institución y que se dedica al área correspondiente, presta una atención completa a los problemas que presenta el trabajador lesionado pues conoce su condición de trabajo, de vida familiar y social y por esto, no limitará el daño, sino que lo orientará para prevenir que se produzca nuevos riesgos; además, procurará reintegrarlo a su actividad en las mejores condiciones posibles. Si la empresa, por su parte organizara servicios médicos

preventivos de Medicina de Trabajo, tendría mayores posibilidades, no sólo de conseguir una mejora en el ambiente laboral sino de adaptar al hombre al puesto de trabajo y de mejorar la salud de sus asalariados. El futuro se presenta promisorio, dada la trascendencia que tiene en el ambiente laboral del país esta especialidad, por ser la que permite objetivar mejor los problemas de salud que confronta el trabajador en su ambiente contra el riesgo único y global de los peligros de la existencia misma, en todas las situaciones y campos de actividad, tratando no sólo de prevenir y evitar el riesgo, sino de promover bienestar y satisfacción para estimular la capacidad creadora del hombre, es la meta universal que compete a aquella disciplina.

Por último, nada puede crearse si no existe la plena convicción de lo que se quiere y nada se puede lograr sin un pleno apoyo para su desarrollo.

3.- Medicina del Trabajo en el Seguro Social de México.

En su origen, el sistema de seguridad social en México se inspiró en la filosofía y la técnica de los seguros sociales clásicos; cubría las contingencias que sufre el trabajador, proporcionaba servicios médicos y prestaciones en especie y dinero en las formas y condiciones que la propia ley establecía.

Como parte del proceso dinámico seguido en la protección contra los riesgos del trabajo, en el año de 1973 se promulgó una nueva Ley del Seguro Social con la intención de lograr una seguridad social integral. En ella se instituyó la solidaridad social para proteger a los grupos marginados del desarrollo nacional, los cuales, hasta entonces, no habían logrado incorporarse a los sistemas de aseguramiento ya existentes. En la "Exposición de Motivos" contenida en la Iniciativa de Ley quedó establecido el principio de solidaridad frente al riesgo de trabajo, al

señalarse que "la consecuencia de un riesgo socialmente creado debe ser socialmente compartido."

El campo de la Medicina del Trabajo dentro de la Seguridad Social se inicia con la actividad misma, a través del estudio integral de los ambientes laborales y la asesoría a las empresas en lo relativo al mejoramiento de las condiciones de trabajo con un enfoque global que considera la mayor eficiencia en las operaciones y procesos, pero con operarios sanos, dentro de un esquema de organización con programas preventivos y de capacitación.

La estrategia preventiva implica capacitar a la población para que participe en actividades orientadas al saneamiento del ambiente, específicamente en aspectos de la Ciencia Médica aplicada. Como quiera que la promoción de la salud de los activos es un problema multifactorial que requiere de acciones múltiples, debe lograrse a través de la participación de grupos multidisciplinarios abocados al estudio integral de las condiciones reales en que se desempeña el activo. En las Instituciones de Seguridad Social la Medicina del Trabajo se orienta al establecimiento de normas para otorgar las prestaciones a que tienen derecho los laboriosos que han sufrido un riesgo de trabajo, en su caso, o estados de invalidez como resultado de padecimientos de orden común que les impidan el desempeño laboral, y a la realización de estudios que permiten establecer diagnósticos adecuados que, gracias a la investigación de las características del ambiente de trabajo, identifiquen los factores causales.

Se evalúan las capacidades físicas, funcionales y mentales del obrero, y se confrontan con los requerimientos del puesto de actividad para establecer el grado de adecuación entre las capacidades del hombre y las demandas del puesto, con lo que se sustenta, por una parte, lo señalado en las diversas legislaciones en materia de invalidez para el trabajo específico, así como

la promoción para ubicar a los activos de manera adecuada. Asimismo, la valoración de las capacidades y aptitudes residuales de los trabajadores con secuelas incapacitantes por accidentes o enfermedades de trabajo tiene como propósito buscar la atención adecuada para lograr su readaptación o reeducación para laborar.

Es importante que en los servicios de Medicina del Trabajo de las Instituciones de Seguridad Social, se establezcan líneas de investigación acordes con la realidad laboral, que incluyan el estudio de la patogenicidad de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales. En este sentido, es un imperativo que las instituciones desarrollen programas de detección temprana y diagnóstico oportuno de alteraciones en la salud, ya que el primero de las entidades patológicas resultantes del desempeño laboral se hace generalmente de manera tardía, cuando los trabajadores presentan ya trastornos irreversibles.

La dinámica de la epidemiología del trabajador exige investigaciones sobre las alteraciones que puedan sufrir los activos en su capacidad o aptitud como resultado del desempeño de un oficio específico. No hay duda que el desarrollo de aquella debe correr paralelo a las modificaciones o adopciones de nuevas tecnologías en los centros laborales.

Los servicios en la seguridad social analizan las normas que en este rubro se otorgan e Instructivos Reglamentarios, a efecto de sugerir modificaciones y establecer la aplicación de criterios acordes. Uno de los propósitos relevantes en el ámbito de la seguridad social se refiere a la disponibilidad de recursos humanos capaces de dar respuesta a la demanda de servicios por parte de trabajadores y patrones. Como la salud en el trabajo es un fenómeno multifactorial de enorme complejidad técnica, la función educativa constituye un soporte fundamental en los

servicios de Medicina del Trabajo, por lo que se desarrollan acciones de capacitación, adiestramiento y actualización, así como programas de difusión y divulgación.

4.- Medicina del Trabajo en las Empresas.

Para analizar las funciones de los servicios que esta prevé ubicados en los centros de trabajo, se parte del aserto de que los riesgos de trabajo son el resultado de condiciones propicias que han permitido la interacción desfavorable del hombre con su tarea y con su ambiente. Es necesario advertir que es común, y bastante sencillo, poner énfasis en la importancia del control de una causa única como la responsable de los accidentes y enfermedades de trabajo lo que, por cierto, se basa en la experiencia de padecimientos muy poco frecuentes, en los que precisamente el conocimiento de una causa primaria prevé el establecimiento de un método preventivo específico y directo. Lo que en realidad sucede, y lo que estamos obligados a tomar en cuenta, es la multicausalidad de las alteraciones de la salud de los obreros generados consecuentemente, diversas vías para hallar una solución.

En épocas pasadas, las funciones de los servicios en esta asignatura en las empresas o unidades productivas se orientaban únicamente a la organización de los primeros auxilios y a la asistencia médica de urgencia. Se hizo necesario, por razones de carácter técnico y de índole económico y social, que se organizaran servicios más competentes para atender mejor a los trabajadores.

Debe señalarse que las características de dichos servicios deben estar de acuerdo con la potencialidad preventiva y económica de las empresas así como con el esquema de políticas generales establecidas.

Por la complejidad y trascendencia que la organización y funcionamiento de los servicios de Medicina del Trabajo en las empresas han alcanzado, se hizo necesario en junio de 1984, que la 7o. Reunión del Trabajo analizara las Recomendaciones que sobre la materia existían, especialmente la numeral 112 emitida en 1959, así la relativa sobre la protección de la salud de los laboriosos de 1953 y el Convenio y Recomendación de Seguridad y Salud de los asalariados de 1981.

Durante dicha reunión fue ampliamente discutida la expresión "salud ocupacional", habiendo concluido todos los miembros representantes de trabajadores, patrones, gobiernos y los funcionarios de la O.I.T., que la denominación más adecuada en función de los conceptos actuales, eran servicios de salud en el trabajo. La aprobación de este cambio dio lugar al Convenio 161 del 26 de junio de 1985 el que, junto con la Recomendación correspondiente, puntualizó que el concepto expresado en los términos señalados debiera ser el marco de referencia en los países de América Latina. Conviene transcribir a parte medular de estos documentos.

PARTE 1. PRINCIPIOS DE UNA POLÍTICA NACIONAL

Artículo 1 a) "La expresión "Servicios de salud en el trabajo" designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

1) Los requisitos necesarios para establecer y conservar un ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo.

II) La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habido cuenta de su estado de salud física y mental."

Artículo 3. "Todo miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de la cooperativa de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas; las disposiciones adoptadas deberán ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas."

PARTE II FUNCIONES.

Artículo 5 "Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto a la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea, y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo;

b) Vigilancia de los factores del ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.

c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.

d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud;

e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipo de protección individual y colectiva;

f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;

g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores;

h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional;

i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía;

j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencias;

k) Participación en el análisis de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales."

PARTE III. ORGANIZACIÓN.

Artículo 7. 1. "Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.

2. De conformidad con las condiciones y la práctica nacional, los servicios de salud en el trabajo podrán organizarse por:

- a) Las empresas o los grupos de empresas interesadas;
- b) Los poderes públicos o los servicios oficiales;
- c) Las instituciones de seguridad social;
- d) Cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente;
- e) Una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores."

PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 9. 1. "De conformidad con la legislación y la práctica nacional, los servicios de salud en el trabajo deberán ser multidisciplinarios. La composición del personal deberán ser determinada en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse.

2. Los servicios de salud en el trabajo deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa."

PARTE V. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 16. "Una vez establecidos los servicios de salud en el trabajo, la legislación nacional deberá designar la autoridad o autoridades encargadas de supervisar su funcionamiento y de asesorarlos."

Como se aprecia en los textos anteriores, el contenido del Convenio sobre Servicios de Salud en el Trabajo, hace énfasis en los propósitos eminentemente preventivos. Es importante subrayar lo que indica el artículo 7, parte III, las Indicaciones de Seguridad Social constituyen un instrumento importante para la creación de los servicios de salud en el trabajo y propiciar así, en conjunto con organismos primados, el mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y del estado de salud de los trabajadores."⁷¹

Preservar la salud de la población trabajadora no sólo implica la participación tradicional, sino que requiere del reforzamiento de diversos sectores, tales como el laboral, económico, tecnológico, social, educativo, etcétera.

La tarea educativa en favor de la salud ha de iniciarse dentro del hogar y será apoyada por programas de enseñanza en las escuelas, en los niveles preescolares, primarios, secundarios, preparatoria y superior.

En las primeras etapas, el objetivo está encaminado a dotar a los individuos de conocimientos mínimos relativos a a salud y desempeño laboral, y en etapas ulteriores a la formación de equipos multidisciplinarios con profesionales que comprendan el fenómeno de la salud en el trabajo como un hecho multicausal. No se concibe un desarrollo económico

⁷¹ MARTINEZ CORTES, Fernando. La salud en el Trabajo, ed. Novum corporativo. S.A. de C.V. México D.F. 1985 Pp.49-56

equilibrado y con beneficios productivos que incidan en el ámbito económico, social y político, sin que se tenga como principio y fin al hombre que trabaja.

El desarrollo de los servicios de Medicina del Trabajo en empresas e Instituciones exige una respuesta en lo que corresponde a la preparación de personal capacitado. Para ello indispensable consolidar la formación de especialistas en la materia a fin de satisfacer las necesidades, debiéndose adecuar los planes educativos a nivel regional, para que sean congruentes con los problemas específicos que enfrentará el especialista.

Es necesario complementar el proceso educativo con acciones que unifiquen las funciones de la salud en el trabajo en las empresas, por lo que las Instituciones deberán proyectar sistemas de normatividad y de coordinación que consoliden objetivos y optimicen recursos. Asimismo, es un imperativo estructurar de sistemas de información uniformes para favorecer la adecuación de programas en la material.

La salud en el trabajo en la Seguridad Social debe contemplar propósitos y funciones similares a los que se desarrollan en las empresas, y es reto a la creatividad organizativa de las propias instituciones el lograrlo de manera adecuada, sobre todo si consideramos que son aquéllas el instrumento idóneo para proporcionar asesoría de manera permanente a patrones y trabajadores, en base a la información que aporten los centros laborales con respecto a las circunstancias en las que se realiza el proceso productivo.

Este binomio de interacción permitirá la estructuración de programas conjuntos que incidirán eficazmente en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y afectarán positivamente la productividad. Sin embargo, el fortalecimiento de los objetivos sólo podrá darse

a través de la implantación de buenos servicios de salud en el trabajo, en los que se cumpla el propósito fundamental; Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores.

4.3 PRESIÓN FUNDAMENTAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA HACER CUMPLIR A LAS EMPRESAS LA SEGURIDAD MEDICO LABORAL.

1. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.

El primer proyecto de la ley fue presentado al Congreso de la Unión el 1 de octubre de 1918. El segundo tuvo importancia mayor y fue presentado a la Cámara de Diputados el 10 de octubre de 1918. La exposición de motivos del proyecto contiene un amplio relato de la Teoría del Riesgo Profesional, tanto desde el punto de vista histórico como del de la situación de la doctrina extranjera. Como punto culminante del proyecto conviene hacer notar la obligación que imponía a los patrones en los casos de incapacidad permanente y de muerte, de pagar a la víctima o a sus deudores una renta vitalicia, siendo éste el único proyecto en que se excluyó el pago de las indemnizaciones globales.

En el año de 1919, durante el período de sesiones, se discutió en la Cámara de Diputados un primer proyecto de Ley del Trabajo para su Distrito y Territorio Federal. Sirvió de base el que había sido formulado por el gobierno de Veracruz.

En el año de 1925 se presentó un nuevo proyecto a la Cámara de Diputados. Después de una amplia discusión fue aprobado y remitido a la Cámara de Senadores. La Comisión de esta

última, a la que fue turnado, le hizo algunas modificaciones más no llegó a votarlo, corriendo la misma suerte que el de 1919. El capítulo respectivo que se ocupó tanto de los accidentes de trabajo como de las enfermedades profesionales, señaló indemnizaciones casi dobles a la de la legislación vigentes.

En 1929 dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación de trabajo para toda la República y en septiembre de ese mismo año se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X, y 123 en su párrafo Introdutivo. Desde esta fecha corresponde el Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados, pero se dividió la aplicación de la ley entre las autoridades federales y locales. El principio derivado de estas reformas fue la atribución, a las autoridades locales, de la competencia general en la aplicación de la ley, con la sola salvedad de las materias que quedaron como competencia exclusiva de las autoridades federales, lo que significa que la competencia de estas últimas es limitada, así bien le correspondió el conocimiento de los problemas que afectaban a las más importantes industrias.

En el mismo año de 1929 se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo. Fue redactado por una Comisión formada por juristas destacados y se le conoce con el nombre de proyecto Porte Gil, en honor del entonces Presidente de la República.

Fue el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, aún cuando difiere de ella desde muchos puntos de vista.

Por lo que se refiere a riesgos profesionales se estableció en el Proyecto el sistema de la Ley de 1931, aunque aumentando la indemnización en los casos de incapacidad permanente total al importe de cuatro años de salario.

El Proyecto de Portes Gil fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y de patrones hizo que fuera retirado.

Dos años después, en 1931, se celebró en la entonces Secretaría de Industria una Convención obrero-patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el Proyecto Gil y formular uno nuevo.

Aprobado por el Presidente de la República, fue enviado al Congreso, el que con algunas modificaciones lo aprobó a principios de agosto de 1931. El Derecho Mexicano del Trabajo evolucionó con extraordinaria rapidez en los años inmediatos posteriores a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo. Las asociaciones de Trabajadores lograron aumentar considerablemente el volumen de los derechos y de las medidas de protección de los trabajadores. Esta Ley fue objeto de varias reformas y ampliaciones durante el tiempo que duró su vigencia. El Ejecutivo Federal promulgó diversos reglamentos que completan la Legislación, entre otros el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, el de Policía de Minas y Seguridad en los Trabajos de las Minas, el de Inspección de Generadores y Recipientes Sujetos a Presión, y el de Higiene en el Trabajo.

La reforma más importante de los últimos años ha sido la creación del Seguro Social; la idea cobró fuerza en el año de 1921 al presentarse el primer proyecto. El 6 de septiembre de

1929 se reformó el artículo 123 Constitucional y se declaró de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, a partir de esa fecha hubo diversos intentos para crear los seguros sociales, pero fue hasta el 31 de diciembre de 1942 cuando se dictó la Ley del Seguro Social.

2. Análisis del Contenido de la Ley Federal del Trabajo en Materia de Seguridad e Higiene.

La Ley de la Materia de 1931 fue abrogada por una nueva Ley, y entró el primero de mayo de 1970. Las razones por las cuales los legisladores consideraron que aquella de 1931 debía modificarse, se expresan en la "Exposición de Motivos". lo siguiente:

"El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formulación de una sola Ley que, al igual que su antecesora, abarcara todas las partes de que se compone el derecho del trabajo. No obstante, por razones técnicas y de la misma manera que la ley vigente, se dividió el proyecto en las partes siguientes:

La Primera contiene los principios e ideas generales;

La Segunda se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patronos, el trabajo de las mujeres y de los menores, y las reglamentaciones especiales, como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o el de los deportistas profesionales.

La Tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas, y huelga.

La Cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo. Es indudable que esta reglamentación pertenece actualmente al derecho de la seguridad social, pero se incluyó en el Proyecto tomando en consideración, por una parte, que la Ley del Seguro Social aún no se extiende a todos los trabajadores de la República y, por la otra, que dicha ley remite expresamente a la Ley Federal del Trabajo; debe, no obstante, entenderse que las disposiciones relativas tienen un carácter provisional y que, en el futuro, la Ley del Seguro Social deberá extenderse a todos los trabajadores y contener la totalidad de sus principios.

La Quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo.

La Sexta como materia las autoridades del trabajo que son los organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo.

La Séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo.

Final mente, la Parte Octava contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones, y las sanciones aplicables."

Por lo que se refiere a los riesgos del trabajo ampliamente en la Ley, expone lo siguiente:

"La teoría del riesgo profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran. De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas: La doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la de riesgo de autoridad, para concluir en lo que se llama actualmente riesgo de la empresa. De acuerdo con esta doctrina la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo los casos expresamente previstos en las Leyes, y, además, está obligado a reparar los daños que el trabajo, cualesquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realiza, produzca en el trabajador. De esta manera, se ha apartado definitivamente la vieja idea del riesgo profesional: La responsabilidad de la empresa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores, es de naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su funcionamiento. El profesor francés Jorge Ripet acuñó una forma precisa para establecer el cambio operado en las ideas: "El problema se ha desplazado de la responsabilidad, a la reparación." por tanto, ya no importa presentar si existe alguna responsabilidad subjetiva, directa o indirecta, sino que es suficiente la existencia del daño para que el obrero tenga derecho a la reparación.

La democracia moderna repudia la regulación del Derecho Civil, que funda la responsabilidad sobre la falta cometida, en primer término porque la prueba del daño tiene algo de diabólica, y en segundo lugar, porque pone el riesgo a cargo de quien no tiene intervención alguna en su creación y en quien no recibe los beneficios que la producción concede al creador del riesgo; la conciencia democrática, concluye Ripert, exige que no se habie más de responsabilidad, sino de reparación; esto es, el derecho contemporáneo resuelva el problema contemplado a la víctima y no al autor del daño, en consecuencia, impone a la empresa la obligación de repararlo. "La responsabilidad por los accidentes de trabajo descansa en el derecho

del obrero a la existencia, por lo que tiene su justificación en sí mismo, esto es, tiene su fundamento en la presencia del trabajador, cuyo derecho a la existencia debe ser asegurado.”

Los riesgos laborales se encuentran regulados tanto por el Derecho del Trabajo como por el de la Seguridad Social. La Ley de la Materia vigente contiene disposiciones que protegen a todos los trabajadores asegurados, autónomos e independientes, y determina las prestaciones en especie y en dinero que se deben otorgar a los trabajadores que se incapacitan, por los accidentes y las enfermedades del trabajo.

Las prestaciones en especie tienen por objeto lograr la recuperación de la salud y capacidad de los obreros. Las similares en dinero llevan la intención de sustituir la pérdida de la aptitud de ganancia.

La Constitución, en las fracciones III, IV, V, XVI y XVII; del artículo 123, la obligación patronal relacionada con la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, por lo que establece ordenamientos sobre seguridad e higiene, dando cumplimiento al mandato constitucional en estas materias.

Artículo. 512. En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijan las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

El título noveno de la Ley Laboral reglamenta la reparación de los daños que sufre el operario, como consecuencia de un riesgo de trabajo.

Nuestro Sistema Jurídico Positivo establece en el numeral 473 que "Los Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."

"El precepto 474 define al accidente de trabajo como "... toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

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

Los accidentes pueden como causa directa o generadora el trabajo, o encontrar en él una simple ocasión; puede sobrevenir en cualquier lugar y tiempo que se preste algún servicio relacionado con la empresa

La definición considera como lugar de trabajo no solamente los sitios cerrados en que está instalada la negociación, sino cualquier espacio, la vía pública u otro punto en que el trabajador se encuentra o transporte para realizar una labor de la empresa, y por tiempo de labor todo momento en que el obrero esté desarrollando una actividad relacionada con la empresa.

El artículo 475 define a la enfermedad de trabajo como "...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." ⁷²

La relación entre el trabajo y la enfermedad encuentra en la definición más amplia expresión. Comprende las enfermedades que se producen en cada profesión u oficio que toman su origen en la especialidad del trabajo y las enfermedades de trabajo genéricas susceptibles de aparecer en cualquier labor por el hecho de prestarse el servicio.

3.- Las Causas de los Accidentes de Trabajo pueden Reunirse en Cuatro Grupos.

1. Culpa del Trabajador. Principalmente descuidos motivados por el hábito al peligro que crea la repetición del trabajo.

2. Culpa del Empresario. Como carencia de medidas preventivas u órdenes imprudentes.

3. Casos Fortuitos o de Fuerza Mayor. Debido a causas generalmente desconocidas, entre ellas las de carácter, como de construcción en máquinas y locales.

4. Actos de Terceros. Particularmente compañeros de la víctima y cuya frecuencia es mínima en relación a los restantes motivos.

En los inicios del industrialismo concurren las tres primeras por igual y solamente con el perfeccionamiento de la técnica se ha logrado reducir la tercera, pues la doctrina de la

⁷² SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, Guía para el funcionamiento de las comisiones mbrtes de Seguridad e Higiene, México 1961, p.19

responsabilidad civil solamente cubría la culpa del patrón, que quiere decir que apenas una tercer parte de los accidentes abrían la acción judicial de los laboriosos. Estas acciones estaban casi siempre condenadas al fracaso, en primer término por las dificultades surgidas de las leyes procesales y de la organización de los tribunales, y en segundo, especialmente, porque era casi imposible la prueba de la culpa.

Esta vieja doctrina de la responsabilidad civil adolece de defecto del Derecho Civil y de estar constituida sobre las cosas sin considerar al hombre o bien de partir de un individualismo que aísla aquel y que, en consecuencia hace de cada uno un ser independiente al que solamente importan sus intereses pero al que no preocupa la suerte de los demás.

En efecto, a esta doctrina no le importaba la víctima; la regla era: toda persona debe reportar los daños que sufra, a menos que pruebe la culpa del autor del daño.

No obstante la rigidez de la época, algunas conciencias se conmovieron ante las consecuencias del trabajo industrial y es cuando surge la teoría profesional; generalmente se señala como una doctrina francesa, lo que es exacto en cuanto a que en Francia se discutió con extraordinario apasionamiento el problema, pero no en cuanto a antecedentes concretos, pues la legislación alemana sobre responsabilidad objetiva es anterior al movimiento de ideas en Francia, y la ley inglesa del 6 de agosto de 1897 es anterior a la francesa de accidentes del trabajo del 9 de abril de 1898. Por otra parte la idea del riesgo profesional había encontrado fuerte acogida entre los profesores belgas y en sus tribunales, y de ellos la tomaron.

El Derecho del Trabajo de Francia en los finales del siglo XIX formaba parte del Derecho Civil, de manera que la ley de accidentes del trabajo era parte necesaria de él. Esta observación

tiane importancia pues la idea del riesgo profesional, particularmente en sus primeros años, no puede interpretarse como un principio esencialmente distinto del Derecho Civil; de todas maneras produjo un cambio trascendental en la doctrina de la responsabilidad civil y significó una de las primeras y grandes conquistas del trabajo francés.

Son Seis Elementos que Integran esta Teoría:

- a) La idea del riesgo profesional, fundamento de la responsabilidad del empresario;
- b) La limitación del campo de aplicación de la ley de los accidentes del trabajo;
- c) La distinción entre caso fortuito y fuerza mayor;
- d) La exclusión de la responsabilidad del empresario cuando el accidente es debido a dolo del trabajador;
- e) El principio de la indemnización "fortuitaire" (no integral), y
- f) La idea de que el trabajador tiene únicamente que acreditar la relación entre el accidente y el trabajo.

La teoría del riesgo profesional es una modificación y extensión de la antigua doctrina de la responsabilidad civil; los accidentes de trabajo son debido a tres situaciones: culpa del patrón, culpa del trabajador, y causas desconocidas. La responsabilidad de los casos de culpa del patrón

estaba cubierta por el Derecho Civil, en consecuencia la nueva teoría buscaba el fundamento de la responsabilidad por los accidentes sufridos.

La teoría del riesgo profesional amparó un segundo dato, la culpa del trabajador, pues igual que el caso fortuito, es inevitable.

La experiencia prueba que la atención y cuidado que pueden dispensar la generalidad de los trabajadores en el desempeño de sus labores no es bastante para evitar los accidentes; deben, pues, quedar cubiertos ya que no es el trabajo por sí mismo sino el aplicado a las máquinas y éstas, en consecuencia, son creadoras del riesgo. El descuido de los obreros es inevitable por una doble razón, porque el activo se habitúa al peligro y principia entonces a ejecutar su labor mecánicamente y porque la atención se pierde a medida que se inicia el cansancio.

En efecto las estadísticas prueban que los accidentes son más frecuentes en las últimas horas de labor. A resultas de estas ideas se habló de una relación de causa a efecto entre el trabajo y el accidente. La legislación, se pensó, no debe ignorar esta relación natural de causa a efecto en el trabajo creador del riesgo y los resultados de su realización, los accidentes, y ha de plasmarla en una nueva doctrina de la obligación.

El Derecho está construido por los hombres y no deben hacer a un lado la realidad; si la experiencia muestra esta relación de causa a efecto, preciso es que el Derecho la tome en consideración y le haga producir sus efectos jurídicos normales. La doctrina de la responsabilidad tenía que considerar los fenómenos que naturalmente ocurren en la producción industrial. De ahí que los accidentes, efecto natural causado por el riesgo creado por la empresa, den origen a cargo del patrón.

La nueva doctrina del cumplimiento se denominó "teoría del riesgo profesional", pues su fundamento es no el simple hecho de las cosas sino una idea distinta más limitada en el problema de la fuerza mayor, pero más amplia en lo que toca a la culpa, es la idea del riesgo específico de determinadas profesiones:

La teoría del riesgo profesional es la idea que sirve para fijar la responsabilidad de los empresarios en las industrias y profesiones creadoras de un riesgo específico nuevo en la vida jurídica y económica del siglo XIX.

Promovió también desde un principio de la distinción entre caso fortuito y fuerza mayor, la empresa es creadora de un riesgo específico y nuevo; el empresario, en consecuencia, debe reportar los efectos dañosos que se produzcan, pero únicamente los que se deriven efectivamente del riesgo profesional específico creado por la empresa. La creación del riesgo, acto del empresario, es la fuente de la responsabilidad pero, si el accidente está determinado por una causa extraña al trabajo, faltaría la base para el nacimiento de la obligación. Habrá pues qué distinguir entre los acontecimientos que toman su origen o se relacionan con la empresa, de aquellos otros que son absolutamente ajenos al riesgo creado por la misma.

Estas ideas forman el fondo de la Ley de Accionistas del Trabajo de 1898, que imponía a los patrones la obligación de indemnizar cualquiera que hubiera sido la causa del accidente, pero también hay que tomar en cuenta que cuando los trabajadores sufran accidentes por causa de un terremoto, es una crítica a ese proyecto y adujo que no había razón para imponer a los patrones la obligación de indemnizar a los trabajadores víctimas de un terremoto, cuando prestan sus servicios en una fábrica creadora de riesgo profesional y no existe la misma obligación para el

patrón de empleos comerciales; la empresa no fue creadora, ni ocasión del riesgo y si esta idea es la base de la imputabilidad salta a la vista la imposibilidad de hacer responsable al empresario; podrá buscarse otro fundamento, pero no puede ser la idea del riesgo profesional.

En el Derecho Mexicano sobre riesgos de trabajo se encuentra modificada por la Ley del Seguro Social, su teoría y sus problemas han perdido interés; algunos de sus aspectos son no obstante fundamentales por dos consideraciones: la primera, porque la Ley del Seguro Social, si bien se extiende constantemente, no tiene vigencia general, en tal forma que son varios los grupos de trabajadores que no están protegidos; la segunda, porque es necesario determinar a la luz de esta ley si un accidente o enfermedad son riesgos de trabajo, dadas las prestaciones que cubre el seguro.

"La prevención y reparación de los riesgos en el trabajo, que tiene en nuestro derecho una situación especial, fue excelentemente consignada en las fracciones XIV y XV del artículo 123 de la Constitución y está reglamentada en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos de esta ley. Nuestro artículo 123 se elaboró en un tiempo en que ya se conocían los efectos benéficos de la idea del riesgo profesional y ninguna legislación en el mundo ha admitido con tanta liberalidad la idea como nuestra Constitución; la prevención y reparación de los infortunios del trabajo nació sin las limitaciones que tuvo en otras legislaciones, y ha permitido a la jurisprudencia de nuestra Suprema Corte de Justicia, fijar conclusiones superiores en algunos aspectos a las de otros Altos Tribunales.

La idea de la prevención y reparación de los riesgos en el trabajo es uno de los aspectos de la prevención social y ésta, a su vez, es uno de los capítulos del derecho del trabajo y por eso el fundamento de la responsabilidad de los empresarios es la idea misma del Derecho del Trabajo.

Este se aplica en favor de toda persona que preste a otra un servicio en virtud de una relación de trabajo y en consecuencia, la prevención y reparación de los riesgos del trabajo rige para todos, trabajadores de la industria, del comercio, campesinos y domésticos. Alguna vez se objetó esta idea diciendo que la fracción XIV que expresa que ... "Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas 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 patrono contrate el trabajo por un intermediario; ..." lo cual indica que la responsabilidad de los accidentes y enfermedades fue únicamente considerada para la empresa, pero el segundo párrafo habla de los patronos, lo que quiere decir que el término empresario es equivalente al de patrono.

La legislación para prevenir los riesgos en el trabajo tienen que ser derecho imperativo, o sea, tienen que ser impuesto autoritariamente por el Estado, pues de lo contrario, si estuviera sujeto a la voluntad de los patronos, podría ocurrir que no se cumpliera.

La fracción XV del mismo artículo Constitucional señala la obligación de la prevención al establecer: "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 sus establecimientos, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a 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 trata de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso; ..."

La fracción XV Constitucional sirve de base a la reglamentación de la prevención de los riesgos en el trabajo, así la legislación mexicana tiene un fundamento que podría resumirse en las siguientes fórmulas:

- a) La higiene del trabajo está tratada en el primer párrafo del precepto Constitucional;
- b) La seguridad en el trabajo, contemplada en el párrafo segundo, actualmente tiene como objetivo prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo;
- c) La Constitución no tuvo temor a la redundancia y, a efecto de dar al legislador la mayor libertad, estableció en el párrafo final que el trabajo debe organizarse de tal manera que resulta para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía;
- d) Tratando de proteger a la empresa dice que la legislación al dictar las medidas de protección a los trabajadores, tomará en cuenta la naturaleza de la negociación, y
- e) Previene la facultad del legislador para crear un sistema de sanciones que asegure el cumplimiento d mandatos legales.⁷³

En lo que a seguridad e higiene se refiere, cabe señalar que los artículos dan una mayor precisión y proyección social a las disposiciones ya existentes sobre este particular. Se garantiza con ellas, no solamente la vigilancia de la integridad física y mental del trabajador, sino también su seguridad con un enfoque social y humano, y se reafirma la necesidad e importancia de la higiene y la seguridad en el trabajo.

⁷³ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Guía para el funcionamiento de las comisiones mixtas de Seguridad e Higiene. México 1981. p.19

Se enfatiza la obligación de los patrones en el sentido de tomar medidas en la instalaciones de trabajo, de modo que se disminuya la cantidad de riesgos.

4.- Repercusiones de las Disposiciones Legales.

Los accidentes son circunstancias fortuitas que causan lesiones temporales o definitivas al organismo y que pueden llegar hasta la muerte. En los accidentes concurre el elemento humano y el ambiente. Respecto al primero se pueden citar como causa de accidentes la Ignorancia, la imprudencia, la irresponsabilidad, la fatiga y otras alteraciones momentáneas o permanentes de carácter síquico.

Con respecto al factor ambiental pueden señalarse como causas que contribuyen a los accidentes, las instalaciones inadecuadas, el equipo mecánico o manual en mal estado, la falta de protección en los equipos, la limpieza y el desorden. Además en general constituyen también a los accidentes los elementos naturales de esta manera aunados estos elementos a las circunstancias dan origen a los accidentes, en diferentes lugares, momentos y actividades normales de los individuos dentro de la sociedad.

Dentro del panorama general de los accidentes ocupan el primer lugar aquellos que ocurren en el hogar, le siguen en orden descendente los llamados viales en los que pueden considerarse tanto los sufridos por los peatones, como los que ocurren con los vehículos al transitar en las ciudades y las carreteras. En tercer lugar, colocan diversas estadísticas los accidentes que ocurren en los centros de trabajo, atendiendo esta clasificación al número de accidentes registrados.

Por otra parte, debido a la creciente industrialización, donde se emplean cada vez mayor diversidad de materias primas, sustancias químicas peligrosas, motores y máquinas ruidosas y también otras que originen radiaciones calóricas o de diversos tipos, ha habido un consecuente incremento en las enfermedades del trabajo, que pueden definirse, como 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.

Al incidir tanto los accidentes como las enfermedades en el trabajo, desde muy antiguo se han venido implementando diversas acciones para atender este problema que ha marchado al paso de la evolución del concepto de lo que son los riesgos en el trabajo.

De lo anterior se deduce la repercusión de las disposiciones legales sobre riesgos en el trabajo que regulan dos de las facetas más importantes para la justicia social, una que es la asistencia al derecho a la salud junto con la indemnización y el apoyo económico en los casos de incapacidad en todas sus modalidades o de muerte. Así como la parte más importante es la prevención de los riesgos en el trabajo.

a) En la Salud y Bienestar de los Trabajadores.

"Las disposiciones legales tienen repercusiones muy importantes en la salud y bienestar de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, atendiendo el mandato Constitucional que obliga al patrón a pagar la indemnización correspondiente a los accidentes y enfermedades del trabajo, establece ordenamientos jurídicos concretos en forma extensa y detallada que dispone todo lo necesario

para atender a la salud de los trabajadores y con la Ley del Seguro Social se amplía la atención a la salud a nivel familiar porque se considera ya como un derecho el propio derecho a la salud, que se puede definir como el estado de bienestar físico, mental y social de los individuos. En consecuencia podemos decir que por lo que se refiere a la parte asistencial de la salud, las disposiciones vigentes garantizan el derecho de los trabajadores y sus familiares a ser atendidos, lo cual es de primordial interés como clase y como factor determinante en la organización funcional de nuestro país.

Además de esta parte asistencial, creemos de mayor importancia por sus repercusiones en la salud y bienestar de los trabajadores, las disposiciones en la salud y bienestar de los trabajadores, las disposiciones que establecen las medidas preventivas de los riesgos en el trabajo, cuya base jurídica fundamental es la misma Constitución y que la Ley de la materia y sus reglamentos contienen hasta el momento las suficientes bases para dar atención a esta faceta y que con su carácter prevencionista, mediante disposiciones diversas pone las bases, adecúa los ambientes, reduce las condiciones peligrosas propugnando porque al ser llevados a la aplicación contribuyan a reducir la incidencia de los riesgos en el trabajo, anteponiendo como teoría que la preservación de la salud de los trabajadores es más deseable y redituable para el bienestar de la ocurrencia del más mínimo riesgo en los centros de trabajo, que de cualquier forma viene a disminuir el bienestar medido de manera individual o social.

b) En la Economía.

*En segundo término es importante señalar las repercusiones de las disposiciones legales en la economía, debido a que los riesgos ocurridos en el trabajo pérdidas económicamente cuantiosas, que para el año de 1976 se reportaron en el orden de los catorce mil millones de

pesos. Cabe señalar que esta cifra sólo corresponde al concepto de lo que se conoce como gastos directos y que comprenden el pago de indemnizaciones y la asistencia médica, así como el grueso de su total corresponde al renglón de accidentes.

Si sumáramos a lo anterior lo que se conoce como gastos indirectos y que comprenden el tiempo perdido en la línea de trabajo al ocurrir un accidente por paro de la línea y por la suma de los siguientes tiempos:

1. Tiempo de los compañeros de trabajo que atendieron al accidentado.
2. Tiempo ocupado en los primeros auxilios.
3. Tiempo por parte de la supervisión, para investigar la causa del riesgo y reiniciar el proceso en la línea de trabajo.
4. Y por último el tiempo ocupado en la limpieza y reparación o puesta en marcha de los equipos.

Además, comprenden las pérdidas de producción que incluyen la paralización del trabajo, la disminución en la tasa de producción de materiales, los daños a la maquinaria y al equipo en general y además debe considerarse lo que afecta al renglón de gastos generales y administrativos y otros conceptos que sólo pueden considerarse en la cuenta particular de cada caso.

Por este motivo se han establecido algunos factores matemáticos para determinar de manera general el monto a que ascienden los gastos indirectos, factores que fluctúan desde cinco veces lo gastado en forma directa hasta treinta veces, por lo que también se dice que en los gastos indirectos las pérdidas para nuestro país ascendieron en términos conservadores al orden de los ochenta mil millones de pesos para ese año.

Para darnos una idea de lo que estas cifras significan por lo que se refiere solamente a los gastos directos corresponden a la suma de los presupuestos gubernamentales de tres de nuestras entidades federativas más ricas, como son: Nuevo León, Veracruz y Jalisco, o en otras palabras corresponden a un poco más de la décima parte de nuestro presupuesto nacional.

De aquí se deduce la importancia de la repercusión que tiene la aplicación de las disposiciones legales, principalmente en la reducción de los accidentes en el trabajo y los beneficios de carácter socio-económico que se derivan para todos, particularmente por lo que se refiere a la elevación de nuestra productividad, a lo que puede contribuir tanto el interés aunado que se ponga en los aspectos de seguridad e higiene por parte de los trabajadores y de los sectores empresarial y gubernamental.

c) Observaciones Acerca de la Aplicación de las Leyes y Reglamentos.

"Además de lo anteriormente expuesto el examinar las disposiciones legales, viene a ser fundamental para proporcionar, como se hace en este caso, la conciencia de la fundamentación jurídica que constituye el orden y las bases para normar las acciones tendientes a establecer,

mediante la aplicación de las leyes y los reglamentos, lo necesario en materia de seguridad e higiene."⁷⁴

Por lo anterior es conveniente hacer la observación de la importancia que tiene llevar al máximo posible la difusión de las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene, tanto a los trabajadores como a los patrones, con objeto de despertar en todos la conciencia de la contribución que dichas disposiciones pueden aportar para obtener resultados positivos en el objetivo nacional de reducir los altos índices de enfermedades y accidentes en el trabajo.

5.- Competencia y Jurisdicción de las Autoridades en Materia de Seguridad e Higiene.

El Ejecutivo es uno de los poderes por medio de los cuales el pueblo ejerce su soberanía. La acción de este poder se realiza por el gobierno y por la administración pública en la cual se desenvuelve la función pública.

El Estado como persona jurídica se integra con la totalidad del orden jurídico, el cual a su vez se encuentra fraccionado en una diversidad de órganos, zonas jurídicas del Estado para realizar sus fines en las porciones de competencia que he creído conveniente crear.

Nos podemos valer de una figura que aplica esta organización un triángulo que tiene en su vértice superior el Presidente de la República y abajo a toda la organización administrativa que debe ser atendida por funcionarios y empleados, con diferentes grados, facultades y denominaciones a lo que aluden las leyes especiales.

⁷⁴ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Programas para el fortalecimiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene. Folleto, México 1977. Pp.66-68

La competencia de las dependencias que integran al Poder Ejecutivo Federal encuentra su marco en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que establece las bases de la organización en dicha administración, centralizada y paraestatal.

La Ley de referencia establece que la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos y la Procuraduría General de la República integran la Administración Pública Centralizada.

La Administración Pública Paraestatal esté compuesta por los órganos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de seguros y de finanzas y los fideicomisos.

Para el ejercicio de las atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo encomendados al Poder Ejecutivo de la Unión, la Ley crea dieciséis Secretarías de Estado, dos departamentos administrativos y fija la competencia de cada una de estas dependencias. Las Secretarías de Estado y los departamentos administrativos tienen igual rango y entre ellos no habrá, por lo tanto preeminencia alguna; ejercen las funciones de su competencia por acuerdo del Presidente de la República.

a) Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Ley en comento estipula en el artículo 10 que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el despacho de los siguientes asuntos:

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

II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas;

III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, Patrimonio y Fomento Industrial Comercio y Relaciones Exteriores;

IV. Coordinar la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo;

A partir de la fracción V a la XIX de este artículo, establecer la competencia que tienen cada una de las Secretarías tanto de Educación Pública como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para elevar el nivel de productividad dentro de una empresa; a sí mismo promover el desarrollo de la capacitación para aumentar la productividad.

También son muy importantes las funciones que se encomiendan a los Inspectores del Trabajo para la vigilancia y dar cumplimiento de las normas laborales, de manera que las actas que levantan tienen un alto valor jurídico y hacen prueba plena.

Otra de las funciones importantes de la Secretaría de Educación Pública es elevar planes y programas para impulsar la ocupación en el país.

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

Jurisdicciones:

I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;

III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;

VI. A la Inspección del Trabajo;

VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;

VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y

XII. Al Jurado de Responsabilidades.

La competencia de las autoridades federales es expresa y la que no se establece en favor de éstas corresponde a las autoridades locales, que dispone que todas las facultades que no estén expresamente concedidas a los poderes federales se entienden reservadas a los Estados. Las materias de competencia de las autoridades federales se funda en la fracción XXXI del artículo 123,, apartado "A" de la Carta Magna.⁷⁵

Las autoridades del trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser; Autoridades administrativas; las Comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades; las Juntas son autoridades Jurisdiccionales; y el Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y el Trabajo.

4.4 LA MEDICINA DEL TRABAJO EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

La evolución histórica conceptual de la Medicina del Trabajo en el IMSS data de la implantación de la institución que dio lugar a la creación de la Oficina de Riesgos Profesionales e Invalidez. Esta desarrollaba actividades para orientar el control del otorgamiento de las prestaciones derivadas de accidentes y enfermedades de trabajo, para mínima de los objetivos aceptados en 1950 por el Comité Mixto de IIT-OMS sobre Medicina del Trabajo.

⁷⁵ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. SECRETARIA DE GOBERNACION. Diario Oficial, Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo 5- de Junio, 1978. Pp.3-5

Desde entonces el IMSS ha venido acercándose, cada vez con mayor celeridad hacia los objetivos de la seguridad social, lo que, en un momento dado, propició un análisis de las actividades desde la creación de la oficina de Riesgos Profesionales e Invalidez, análisis de las actividades desarrolladas, basadas en recomendaciones de carácter internacional relacionados con la Medicina del Trabajo, la legislación laboral del país y las características de nuestro desarrollo industrial.

Así mismo la disciplina científica de referencia tiene una gran proyección hacia la comunidad y el médico se ve necesariamente proyectado en sus actividades hacia los aspectos sociales de los trabajadores.

Las actividades futuras en esta área deberá programarse con apoyo firme en la realidad y procurar su evolución congruente con las circunstancias que se presentan.

El ordenamiento del artículo 49 de la Ley del Seguro Social, es marco específico de prestaciones para las lesiones originadas por accidentes o enfermedades de trabajo y el financiamiento de esta rama del seguro, al cargo exclusivo de los patrones, fue lo que dio lugar a la creación de la Oficina de Riesgos Profesionales e Invalidez.

"En el primer Reglamento de Organización Interna del Instituto expidió el 1o de febrero de 1945 por Decreto del Ejecutivo Federal, en su artículo 9o., se establecen las obligaciones de la Dirección Médica y en él se encuentran las actividades que fundamentaron de la Oficina de Riesgos Profesionales e Invalidez, mismas que se distinguen en dos aspectos; aquéllas que sirvieron para orientar el control del otorgamiento de las prestaciones y las que están relacionadas con el financiamiento y de esta rama del seguro. Para hacer la diferencia entre las lesiones

derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de aquéllas cuya causa fuese un accidente o enfermedad general, se creó la Secretaría de Calificación de Profesionalidad y Autorización de Subsidio. El procedimiento para la calificación de la profesionalidad de las lesiones fue en gran parte adoptado de la experiencia de empresas privadas. Para la evaluación de las incapacidades permanente o las defunciones, consecuencia de accidentes o enfermedades de trabajo, se organizó la Sección Médica Legal.

También se integró la Secretaría de Puestos de Fábrica, que en ese tiempo atendía, según las circunstancias, todo tipo de padecimientos originados o no en el trabajo y a otro tipo de derechohabientes.

La prevención de los riesgos de trabajo prevista en el artículo 9o del Reglamento de Organización Interna, unida a la necesidad de aclarar la peligrosidad de la actividad a que se dedicara una empresa, dio nacimiento a la Inspección a Centros de Trabajo. Estas visitas se realizaron desde un principio por médicos o ingenieros.

La rehabilitación a que se refiere la fracción 3ra del artículo 9o. del citado Reglamento de Organización Interna, quedó reducido al otorgamiento de aparatos de prótesis y ortopedia.

El estudio de los asegurados para otorgar pensiones por invalidez se empezó a realizar hasta 1948, dado que el período de espera establecido por la Ley en 1943, era de 200 cotizaciones semanales para tener derecho a esa pensión. Al implantarse los servicios del Instituto en las distintas localidades, llamadas en esta época Cajas Regionales o Locales, siempre se designó un médico para que realizara las funciones que en la ciudad de México se desahogaban en la Oficina de Riesgos Profesionales e Invalidez; situación que era posible, dado el

escaso número de problemas que había que atender; así nació en los Servicios Foráneos la designación de: Encargado de Riesgos Profesionales e Invalidez.

Durante los años de 1946 a 1948 la Oficina se preocupó por calcular los parámetros que sirvieran de comparación para aumentar o disminuir los grados de riesgo y prima a las empresas, en base a la siniestralidad ocurrida en el Distrito Federal. Así se elaboró en la Oficina de Riesgos Profesionales una tabla que marca para los grados mínimos, medio y máximo de cada clase, las tasas de frecuencia y gravedad que les corresponde de acuerdo con la experiencia en estos años. Esta organización de la Oficina de Riesgos Profesionales se mantuvo con ligeras modificaciones por muchos años y encontramos en la Memoria la Labor del IMSS, de 1950, los siguientes informes relacionados con ella: "La Oficina de Riesgos Profesionales e Invalidez se encuentra organizada con las siguientes secciones y dependencias:

1. Sección de Calificación de Profesionalidad y Subsidios.
2. Sección Médico-Legal (Incapacidades permanentes)
3. Sección de Puesto de Fábricas.
4. Consultorio para Diagnóstico de la Profesionalidad.
5. Servicio de Oftalmología Profesional.
6. Comisión Técnica de Clasificación de Empresas y Comité de Riesgos Profesionales.

7. Invalidez.

8. Estadística.

"Para los casos de enfermedades profesionales existe un consultorio especial anexo a la oficina, en donde se dictamina sobre la profesionalidad. Las diversas unidades médicas del Instituto envían a este consultorio a los pacientes que se presentan a ellas con problemas y enfermedades profesionales, para que los especialistas en la materia establezcan el diagnóstico médico definitivo y la profesionalidad; después al paciente al servicio especializado respectivo (Neumología, Dermatología, Neurología, etc.) para su tratamiento."

Las conclusiones de este período de iniciación y extensión de los servicios de Riesgos Profesionales e Invalidez, son los siguientes:

1. La resistencia habida para incorporar al Seguro Social el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, tuvo como consecuencia la redacción del artículo 49 de la Ley, base de una franca tendencia a la separación de los servicios de esta rama del seguro, cuyas manifestaciones más ostensibles fueron las siguientes:

a) Englobar en una dependencia actividades médicas y tecnológicas y técnico financieras;

b) Las actividades médicas se limitaron casi exclusivamente a estudios médico-legales para controlar el otorgamiento de las prestaciones en dinero;

c) Las actividades técnicas, la clasificación de empresas y la modificación de los grados de riesgo y prima a las empresas, así como la formulación cada tres años del Reglamento que norma estas actividades, opacó en forma evidente las actividades médicas, dejando en un plano secundario.

d) Las actividades relacionadas con la prevención de los daños originados en el trabajo se entremezclaron y se supeditaron a las relacionadas con el financiamiento; y así se visitó a las empresas para:

1. Conocer su actividad, procedimientos de trabajo y riesgos potenciales para clasificarlas en alguna de las cinco clases de riesgo.

2. Conocer sus condiciones de trabajo para dictaminar con base a las tasas de gravedad, el aumento o disminución del grado de riesgo y prima de las empresas.

En todos los casos se utilizaron las visitas a los centros de trabajo para recomendar medidas de higiene y seguridad.

2. La ejecución de actividades no médicas (clasificación de empresas y modificación de grados de riesgo y prima) y de actividades médico legales (clasificación de profesionalidad, valuación de incapacidades permanentes), creó una imagen del médico en función administrativa que derivó en las siguientes consecuencias:

1. Dependencia directa de la Oficina de Riesgos Profesionales.

2. Alejamiento y aún fricción con las áreas médico-asistenciales.

Entre 1952-1953, la Oficina se convierte en Departamentos; y en el año de 1965, en vista de que su espacio ya era insuficiente se decide trasladar el consultorio de enfermedades profesionales que se menciona en la Memoria de Labores del IMSS de 1950, al Centro Médico Nacional, pero con el nombre de Unidad de Medicina del Trabajo, la cual incluirá los servicios de Enfermedades profesionales, Psicología, Invalidez y Rehabilitación.

Durante los años de 1966-1967, hubo un mejoramiento en las instalaciones y superación en el trabajo de los médicos. Se implantaron actividades académicas, sesiones clínicas y conferencias sobre diferentes temas de la materia y se organizaron cursos de capacitación para el personal en operación, principalmente el foráneo.

Se colaboró con la Facultad de Medicina de la UNAM en la materia del Trabajo dando pláticas y permitiendo a los alumnos que cursaban esa materia la observación directa en el servicio de casos en estudio, hasta que se suprimió esta asignatura del plan de estudios de la Facultad.

En marzo de 1968 se inició el primer curso sobre la especialidad de Medicina del Trabajo, bajo los auspicios del IMSS únicamente, y en 1969 se obtuvo la aprobación del programa por la división de Estudios Superiores de la Facultad de Medicina de la UNAM. Esta actividad en la enseñanza y la instalación del Laboratorio de Toxicología e Higiene del Trabajo, señalan una mejora notable en el desahogo de las actividades técnicas que sobre enfermedades profesionales venía desarrollando la Unidad de Medicina del Trabajo. Sin embargo, desde el punto de vista conceptual, existe la siguiente situación:

a) Se confunde el estudio de las enfermedades profesionales con la Medicina del Trabajo; es decir, se mezcla una parte con el todo. La imagen que se proyecta de la unidad de Medicina del Trabajo es la de un servicio médico ajeno a las actividades que se desarrollan en otras áreas del Departamento; esta actividad tiene base en el control directo del curso de la especialidad y del laboratorio de toxicología.

b) El servicio de invalidez tiende a estructurarse en forma independiente y a hacerse nacional; lo primero, con base en la elaboración de los dictámenes de invalidez y de ampliación de prestaciones médicas y económicas por encima de las 52 semanas que marca la Ley para los asegurados en el Valle de México; y lo segundo, con base en el control de los dictámenes formulados por los encargados de Riesgos Profesionales en las delegaciones foráneas.

c) El servicio de rehabilitación también tiende a la independencia; se considera como lo más conveniente la integración de un Instituto Nacional de Rehabilitación en el que esté incluido el control y el otorgamiento de prestaciones inherentes a la Medicina Física.

d) Las actividades médico-legales que se desahogan en las oficinas centrales derivan a hacerse cada vez más administrativas y menos clínicas; muchas veces se resuelven los casos sin la presencia del paciente.

e) En las oficinas centrales predominan, evidentemente, las actividades técnicas, no médicas, relacionadas con el financiamiento del Seguro de Riesgos Profesionales. Como estructuras de la operación se tienen: la Comisión Técnica de Clasificación de Empresas y el Comité Consultivo de Riesgos Profesionales. Como actividades; se formulan dictámenes para la

clasificación de empresas y para disminuir o aumentar los grados de riesgo y prima a los patrones.

f) La prevención de los riesgos de trabajo de la cual reglamentariamente es responsable el Instituto, lo cual entraña una grave equivocación del concepto técnico-legal de la prevención, se encuentre en un plano secundario dentro de las actividades del Departamento. Descansa, por una parte, en el aumento o disminución de las primas del Seguro de Riesgos de Trabajo y en las recomendación de medidas e higiene y seguridad a los patrones cuyos centros son visitados, lo que tiene poco valor, ya que las visitas son de tipo sensorial, y por su número, no alcanzan sino el 1% de las empresas registradas en el Seguro Social. Y por otra parte, en actividades de divulgación sobre las condiciones que deben prevalecer en los centros de trabajo desahogadas por medio de conferencias de distinto nivel: médicos encargados de riesgos profesionales; trabajadores, impresión y venta de folletos alusivos a normas de seguridad e higiene; proyección de películas y asesoría a empresas, sindicatos o Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad.

Es hasta 1971, como resultado de la descentralización en marzo de 1970 de la calificación de la profesionalidad de los accidentes de trabajo a las Unidades Médicas en el valle de México, que se inicia el registro y análisis de las circunstancias que concurren con la lesión de los trabajadores, para identificar las causas de los accidentes de trabajo y promover su prevención.

1. Su Organización.

La estructura y denominación de la Oficina de Riesgos Profesionales e Invalidez, posteriormente Departamento, fue consecuencia por una parte del criterio que prevalecía de

considerar el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, como un área con cierto grado de independencia del resto de las operaciones del Instituto; y, por otra, de la necesidad de decidir en los niveles de operación el otorgamiento de prestaciones específicas que en esta rama del Seguro Social establezca la Ley.

Dicha denominación no tiene una connotación médica precisa, no despierta ninguna idea concreta sobre la Medicina del Trabajo; expresa exclusivamente el nombre de dos contingencias motivo del aseguramiento obligatorio. Lo mismo puede afirmarse en relación con el cambio realizado en el mes de septiembre de 1973 para designarlo como Departamento de Riesgos de Trabajo que sólo fue para ajustar su denominación a la adoptada por la Ley Federal del Trabajo y del Seguro Social, para designar los accidentes y enfermedades en el trabajo. En esta última denominación desaparece la otra contingencia protegida en el seguro obligatorio, la invalidez; la cual no indica que las actividades de evaluación del estado de invalidez para el trabajo quedaban comprendidas en la Dependencia.

Para decidir la denominación más connotativa de esta área de la Subdirección General Médica y proyectar su organización, se hizo primero el análisis de las actividades desarrolladas y en seguida su encuadramiento en las recomendaciones internacionales, en la legislación del país y en las características en nuestro desarrollo industrial.

A) Actividades Desarrolladas en el Departamento.

De las actividades que se desarrollan, unas que posteriormente se detalla, están relacionadas con la salud del trabajador; y otras están vinculadas con el sistema que el Seguro

Social adoptó para el cobro de cuotas a los patrones para el financiamiento del Seguro de Riesgos de Trabajo.

Estas actividades técnicas, no médicas son las siguientes:

- a) Clasificar a las empresas, colocándolas en alguna de las cinco clases de riesgo.
- b) Realizar los estudios y formular los dictámenes para aumentar o disminuir la cuota patronal, de acuerdo con los índices de frecuencia y gravedad realizados en la empresa.
- c) Revisar, cada tres años, el Reglamento que fija las clases, grados de riesgo y las primas del Seguro de Riesgos de Trabajo.

Estas actividades no requieren ser realizadas por médicos. Algunas de ellas deben ser efectuadas por personal no profesional y otras por personal profesional no médico y altamente calificado pero sobre todo, hacemos estas consideración: si el personal especializado, o en vías de especializarse, que cubre las actividades que están relacionadas con la salud del trabajo es muy escaso, no debe desperdiciarse en funciones que otro personal pueda desarrollar con ventaja.

El análisis de las actividades relacionadas con la salud del trabajador asegurado; la calificación de las lesiones causadas por riesgos de trabajo; la evaluación de incapacidades permanentes; la determinación de los estados de invalidez para el trabajo debido a lesiones por accidentes o enfermedades generales; la readaptación o reducción de trabajadores incapacitados o inválidos; el estudio e identificación de las causas de accidentes y enfermedades de trabajo, así

como las circunstancias que concurren con su realización; el estudio y evaluación del ambiente laboral para conocer las condiciones en que se desarrolla el trabajo e identificar a los agentes agresores (físicos, químicos y psicológicos y psicosociales) y las actividades de divulgación o asesoría a diferentes niveles, nos llevan a la conclusión de que todas ellas, como veremos, quedan comprendidas en lo que internacionalmente se ha considerado como Medicina del Trabajo.

B) Recomendaciones de Carácter Internacional.

El abandono del antiguo concepto de la Medicina del Trabajo que se basaba en la lucha contra las enfermedades profesionales, por una concepción activa y dinámica que fue obra del Comité Mixto de la Oficina Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud sobre Medicina del Trabajo que en su primera reunión de 1950, definió de la manera siguiente los objetivos de esta disciplina:

"Promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño a su salud por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos que resulten de la presencia de agentes nocivos para su salud; ubicar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes físicas; en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea."

En esta enunciación de los objetivos de la Medicina del Trabajo ha sido motivo de numerosos trabajos y reuniones en el campo internacional y ha sido considerada, hasta la fecha, como un enlistamiento plenamente satisfactorio de los ideales que deben perseguirse en toda actividad que se desarrolló sobre Medicina del Trabajo.

La conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo Adoptó en Ginebra el 24 de junio de 1959 la Recomendación 112, que se denominó "sobre los servicios de Medicina del Trabajo en los lugares de empleo". Comprende siete apartados y 25 puntos que recomiendan la posibilidad de organizar los servicios de Medicina del Trabajo en las empresas. Sólo vamos a transcribir la definición:

A los efectos de esta Recomendación, la expresión "Servicios de Medicina del Trabajo" designa un servicio organizado en los lugares de trabajo o en sus inmediaciones, destinado a:

a) Asegurar la protección de los trabajadores contra todo riesgo que perjudique su salud y que pueda resultar de su trabajo o de las condiciones en que éste se efectúa;

b) Contribuir a la adaptación física y mental de los trabajadores en particular por la adecuación del trabajo a los mismos y por su colocación en puestos de trabajo correspondiente a sus aptitudes;

c) Contribuir al establecimiento y mantenimiento del nivel más elevado de bienestar físico y mental de los trabajadores.

Por lo anterior, consideramos que no deben confundirse los objetivos de la Medicina del Trabajo, definidos en 1950 por el Comité Mixto de la OIT-OMS, con la Recomendación 112, que es una guía para orientar prácticamente el desarrollo de la Medicina del Trabajo en las empresas.

En su quinta reunión, verificada del 29 de agosto al 16 de septiembre de 1966, trató el tema: "La organización de los servicios de Medicina del Trabajo en los países en vías de desarrollo"

Del informe de esta reunión transcribió algunos puntos que me parecen particularmente importantes para orientar y delimitar nuestro campo de acción.

"37. En los países en vías de desarrollo, las funciones de los servicios de Medicina del Trabajo en las empresas, teniendo en cuenta los recursos y las necesidades, han de basarse en la Recomendación 112 de la OIT y en los problemas específicos de estos países."

"49. En lo que respecta a la organización de los servicios de Medicina del Trabajo en los países en desarrollo, no es posible proponer un plan aplicable a todas partes: Los recursos y las necesidades diferentes de una región a otra y la situación puede evolucionar más rápidamente en algunas de ellas en comparación de las demás. Por otra parte, una organización como la Medicina del Trabajo sólo puede desarrollarse teniendo en cuenta la orientación general de la vida social y económica, así como la legislación laboral y social fundamental, los seguros sociales y los datos básicos de la cultura."

"51. La Medicina del Trabajo debe ejercerse en dos direcciones complementarias, ya sea partiendo del trabajador o bien teniendo en cuenta las condiciones de trabajo. Parece necesario iniciar toda acción por intervenciones relativas a la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta al mismo tiempo las necesidades más patentes y la limitación de los medios. Esta prioridad ofrece además, la ventaja de poder entablar contacto más directo y más rápido con los trabajadores ..."

"76. La Medicina del Trabajo no se pueda desarrollar en toda su amplitud, ni puede ejercer una influencia señalada, sin la participación activa del sector laboral. Los representantes que pudieran interesarse por este tipo de acción son escasos; con frecuencia, los aspectos de la salud de la seguridad industrial se aprecian por primas de indemnizaciones ..."

"79. El desarrollo de un programa de Medicina del Trabajo requiere la utilización de un personal competente en este dominio y si es posible especializado; se trata, ante todo, de médicos del trabajo ... su eficacia se beneficiará de la contribución de los químicos, los higienistas industriales, los ingenieros y los agentes de seguridad. así como los psicólogos del trabajo ... Se puso particularmente de relieve la función de los inspectores de trabajo (no médico) en la mejora de las condiciones de trabajo, así como la necesidad de una formación apropiada del cuerpo de la inspección del trabajo."⁷⁶

En opinión de la sustentante, la Medicina del Trabajo tiene en este campo una gran proyección hacia la comunidad; el médico se ve necesariamente proyectado en sus actividades hacia los aspectos sociales de los trabajadores. Dada la amplitud en el desarrollo de actividades futuras en esta área es necesario programarla con apoyo firme en la realización y procurar su evolución congruente con las circunstancias que se presenten.

C. La Actualidad de la Medicina Laboral en México.

La Medicina, ha provocado a través de los tiempos, una preocupación constante por mejorar la atención médica de los accidentes y enfermedades provocados por las condiciones de

⁷⁶ Documento Publicado: PLANEACION Y PROGRAMAS, ORGANIZACION Y METODOS, México, Instituto Mexicano del Seguro Social, Septiembre 1974, 2(5) Pp. 6-26

trabajo, los esfuerzos por mejorar dicha atención, no siempre han fructuado, es decir, no siempre se ha podido dar respuesta a las exigencias de salud de quienes trabajan.

Desafortunadamente, los avances logrados a lo largo del desarrollo de la Medicina del Trabajo, no siempre han sido incorporados al núcleo de las plantas industriales, esto, ha marcado un establecimiento de las actividades preventivas que los médicos de empresa deben promover.

El reflejo de esta aseveración, podemos encontrarlo en el estado actual de los servicios médicos de algunas empresas, veamos los casos más frecuentes:

1. "Empresas que debieran tener servicios médico, no lo tienen;
2. Servicios médico que son atendidos por personal de enfermería, con o sin experiencia en el área;
3. Médicos que atienden exclusivamente lesiones provocadas por accidentes de trabajo y que cubren la demanda de consulta, sin hacer en esta, diferencia alguna entre los padecimientos considerados como causados por el trabajo y los que no lo son; y,
4. Servicios médicos operados por profesionales de la medicina del trabajo, que se ven impedidos en mayor o menor grado a desarrollar sus actividades, debido al escaso presupuesto y al limitado apoyo que se le proporciona al área."⁷⁷

⁷⁷ SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Memorias del noveno encuentro Nacional de Médicos Supervisores de los servicios preventivos de Medicina del Trabajo en las Empresas. Octubre 5-8 1993. Pp.618-623

Es obvio que estas circunstancias, dificulten el mejoramiento y el avance de la atención y prevención de los riesgos de trabajo. Así mismo, resulta evidente, que no todas las actividades de los servicios médicos de las empresas, son congruentes con las necesidades de salud de la población laboral de las mismas. Incluso es cuestionable que la forma de atención, pueda corresponder a un verdadero sistema de atención médica.

Los sistemas con que opera en el área de la medicina, se encuentran total o parcialmente ausentes en la muestra, yo sólo puedo afirmar que se lleva un servicio médico de empresa, pero lo que es aún peor, esta forma de llevar los servicios médicos, encuentra un considerable grado de variaciones de empresa a empresa.

De tal forma que si bien, existen empresas en donde el Servicio Médico planea y programa sus actividades, cumpliéndolas conforme a Derecho y a los Programas, obteniendo un aceptable grado de productividad, también existen servicios que omiten cualquier medida que favorezca y fomente la salud del grupo de trabajo.

Las actividades de salud, no dependen únicamente de los médicos, también intervienen en ellas los empleadores y los laborantes, quienes pueden a voluntad, enriquecer o empobrecer, la intención y utilidad de dichas actividades.

1. Desconocimiento e Incumplimiento de Leyes y Normas.

No todos los administradores o abogados de las empresas, se encuentran enterados suficientemente de la legislación y normatividad que actualmente rige en materia de Medicina del Trabajo, tanto en el ámbito nacional como en el internacional. Esta situación, por demás

preocupante, hace que a sus oídos; suenen lejanos los programas preventivos, dificultando al médico, la implementación de los mismos.

"También la mayoría de las empresas cuentan con políticas y procedimientos que declaran los principios, criterios, posturas y reglas de acción, que adoptaran los negocios para la consecución de sus objetivos."⁷⁸

Algunas políticas, obedeciendo a un sentido humanista y reconociendo la responsabilidad social de la empresa, incluyen en sus principios, preceptos sobre salud, seguridad e higiene. Estas políticas resultan una excelente plataforma que facilita la vigilancia del estado de salud de todos los integrantes de la planta y que propicia la implementación de mejores programas de seguridad e higiene.

2. Preferencia del Personal.

Los aspirantes a un empleo, generalmente buscan contratarse en empresas que puedan resolver sus necesidades básicas, por ejemplo: Sueldos adecuados, prestaciones, cercanía del domicilio a la empresa, oportunidad de progreso y ascenso, horarios, rotación de turno, estabilidad de la empresa, etc. ...

Sus expectativas no incluyen; el grado de peligrosidad de la ocupación, las condiciones del medio ambiente de trabajo en las que labora, tampoco contemplan la existencia de servicios de salud y seguridad que es lo más importante.

Si una empresa cumple con los primeros requisitos del aspirante, los restantes, tendrán una relativa importancia.

⁷⁸ ídem.

La preferencia del personal sindicalizado que labora bajo ciertas condiciones (de seguridad o inseguridad), está aún por definirse, aparentemente la demanda de servicios de salud, se inclina por una medicina "Curativa", este concepto se deja entrever, al analizar las peticiones formales que ante los empleadores efectúan los representantes de este personal, a continuación menciono algunas de ellas.

1. "Mayor número y variedad de medicamentos en los cuadros básicos de los servicios médicos de las empresas;
2. Presencia de médicos especialistas que atiendan la demanda de consulta externa;
3. Ampliación de la cobertura de la atención médica que proporciona la empresa, para que también sean beneficiados sus familiares;
4. Inicio o incremento para ayuda de lentes;
5. Inicio o incremento de a ayuda para atención dental particular;
6. Convenios con laboratorios de análisis clínicos, para la obtención de descuentos." (82)

No cuestiono el beneficio de las peticiones mencionadas, por eso es inquietante que estas, no se orienten a la búsqueda de un ambiente de trabajo más seguro y a la instauración o ampliación de programas médicos preventivos.

3. A continuación, enunciaré los requisitos que yo considero indispensables, y que no se aplican actualmente.

1. Contribuya un banco informativo que incluya la normatividad existente en materia de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad, tanto en el ámbito nacional como en el internacional y difundirlo a todos los mandos de las empresas, con el fin de evitar que la misma, se involucre en incumplimiento legales.

2. Elaborar diagramas de causa-efecto en donde se pueda observar con rapidez y objetividad, la relación existente entre los siguientes binomios.

2.1 Condiciones del ambiente de trabajo y pérdidas de salud.

2.2 Riesgos de trabajo y los costos que se generan por este concepto.

3. Manténgalos actualizados y ofrezca esta información a todos los niveles jerárquicos de las empresas.

4. Busque integrar equipos de trabajo estos le permitirán aprovechar la cooperación de distintas áreas de la planta, optimizando el tiempo y las habilidades de los integrantes de los mismos, así mismo podrá escuchar sus puntos de vista y a través de ellos, conocerá las opiniones que sobre la salud, tienen los integrantes de los distintos departamentos.

5. Analice el comportamiento de quienes sistemáticamente dicen "no" a todas las actividades de salud, seguridad e higiene, sea flexible con ellos, si lo logra, serán los mejores promotores de salud.

6. Desarrolle procesos (diagnósticos de salud) que le permitan identificar las características de su población y los requerimientos de salud de la misma.

7. Proponga procesos que le permitan implementar medidas preventivas que:

7.1 Fomente la salud.

7.2 Que en la medida de lo posible, eviten la progresión de la patología originada con motivo del trabajo.

7.3 Que apoyen la rehabilitación de quienes al sufrir un riesgo de trabajo, presenten una disminución de sus capacidades para el trabajo.

Con todo esto vamos a prolongar el promedio de vida de los trabajadores y un promedio de vida de 70 a 75 años, teniendo más o menos un 80 ó 90 % de salud, se prolonga el promedio de vida, de los trabajadores.

En nuestro país y actualmente hay necesidad de recursos médicos, éstos son planteados por tres tipos de Sectores, el primero es el Social; el segundo Escuelas de Medicina y el tercero, en forma muy importante, Instituciones de salud.

CONCLUSIONES

Del análisis realizado a lo largo de los cuatro capítulos anteriores donde los cambios, son no sólo necesarios sino, esperados por toda la población interesada en la evolución de nuestra sociedad, se encuentran sobre el imperativo de hacer cumplir cada uno de los artículos establecidos en la Ley Federal del Trabajo haciendo énfasis el artículo 504.

Podemos ahora establecer un marco de conclusiones:

PRIMERA: El rasgo característico del trabajo que se muestra a lo largo de toda nuestra interpretación es la manifestación de la historia que el Derecho presenta a la división que en el siglo pasado produjo entre los hombres el régimen individualista y liberal. Es indudable que a partir del instante en que desapareció la esclavitud y se inició el trabajo libre, principiaron a prestar servicios mediante un contrato que hubo de regular el Derecho. Ya que el hombre no sólo significa fuerza de trabajo disponible para la producción, o inventarlo de recursos de una empresa, que son aspectos meramente económicos y secundarios, sino que el trabajo humano se inscribe en una connotación singular: es el factor inteligente de la producción, es la capacidad de creación, de inventiva, de iniciativa, de interés y de entusiasmo.

SEGUNDA: Los patronos deben seguir las ordenes de la propia Ley, que lo único que este hace es alentar a todos los patronos a facilitar servicios de Medicina del Trabajo en el lugar de empleo bajo convenio con los trabajadores y permitir que éstos intervengan en su funcionamiento directo.

En las Industrias grandes y medianas, los servicios de la Medicina del Trabajo, ya sean Independientes o con un alto grado de autonomía deben estar bajo el plan de la Seguridad Social, para así mismo producir resultados más satisfactorios al abordar toda la gama de los problemas de Medicina y Seguridad. Y no que la mayoría de éstos tengan origen a la ignorancia y a la falta de cooperación y adoptar este sistema que nos proporcionaría una excelente oportunidad, tanto a los obreros como a sus propios educadores, para así desarrollar lazos personales y aumentar así la posibilidad de un gran éxito.

TERCERA: Les empresas al contratar a un trabajador deben exigir e insistir en el examen médico previo al alta para laborar. Y no olvidando los reconocimientos médicos del personal ya que estos están expuestos, a la concentración de sustancias químicas tóxicas en la atmósfera del personal expuesto.

Otro de los factores para mí muy importantes dentro de una empresa es el equipo utilizado por el personal, que para hacerlo constituye un problema, pero la empresa debe tomar medidas, para instruir a su personal trabajador, médico y paramédico con el uso de dicho equipo, para así mismo prevenir los accidentes, claro que sería mejor tener establecimientos y Departamentos de seguridad para dirigir problemas de instrucción y así mismo obtener la seguridad de cada uno de los participantes dentro del establecimiento donde laboran.

CUARTA: La posición en las Industrias medias y pequeñas no pueden considerarse satisfactorias, aun cuando dispongan de un médico de medio tiempo. Porque la mayoría de su tiempo el médico lo ocupa en labores curativas, prestándose muy poca atención a las medidas preventivas y a la labor de higiene industrial aunque ésta es exigida por la Ley.

En muchas pequeñas industrias, y en las nuevas, el médico visita la fábrica sólo cuando es llamado a hacerlo. Estos médicos rara vez tienen una oportunidad de entrar en el lugar de trabajo, y su conocimiento de los procesos de producción y de los riesgos que entrañan es muy limitado. Las enfermeras laborales son prácticamente desconocidas, y el empleo de personal para médico no se practica en gran medida. Para la prestación de los primeros auxilios al lesionado, personas supuestamente entrenadas hacen uso de botiquín obligatorio. Todo lo demás se deja a cargo del hospital exterior o plan de seguridad social, los trabajadores agrícolas carecen totalmente de dicha protección, al igual que los empleados en establecimientos comerciales.

El organizar un servicio de Medicina del Trabajo es, pues, una tarea tremenda. Aunque la legislación que exige a los patronos la previsión del tratamiento de lesiones y la atención de emergencia médica en el lugar de trabajo, el cumplimiento de dicha legislación vería ampliamente y, en lugar de introducir una nueva legislación, los Gobiernos deberían atender a rellenar los huecos de la Ley existente.

QUINTA: También existe la necesidad de un programa de educación para los trabajadores, con el único objeto de informarles de los beneficios que representa la vigilancia de su salud. La participación de los propios trabajadores en dichos planes es a todas luces esencial, y los resultados pueden venir a representar una reducción en el abuso de las indemnizaciones de la seguridad social y en el ausentismo por enfermedad y lesión. De este modo el servicio de la Medicina del Trabajo puede acercarse al logro de su objeto de salud total.

Los objetivos principales de la Medicina del Trabajo deben ser los siguientes:

1. Cumplir con los ordenamientos legales respectivos;

2. Mantener y promover el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, que es el principio básico de la medicina del trabajo.

3. Realizar un diagnóstico de salud que permita conocer las condiciones reales y actuales de los trabajadores, y de acuerdo con los resultados, proponer y/o realizar programas, principalmente preventivos, aunque sin omitir los de carácter correctivo;

4. Conocer la aptitud fisiológica y mental de cada uno de los trabajadores y relacionarla con los requerimientos del puesto o tarea que desempeñe o vaya a desempeñar;

5. Diagnosticar enfermedades infectocontagiosas que puedan transmitirse en el ámbito laboral, como tuberculosis pulmonar, fiebre tifoidea, hepatitis, etc.;

6. Realizar un control médico adecuado del personal que sufra de ciertas enfermedades crónicas, como diabetes mellitus, para evaluarlos periódicamente;

7. Detectar oportunamente si la predisposición a determinadas enfermedades es capaz de generar o agravar un deterioro de la salud como consecuencia de la exposición a los agentes nocivos como el ruido, gases, polvos, etcétera.

SEXTA: El único objetivo que debe promover la Medicina del Trabajo dentro de una empresa es el bienestar físico y mental de los trabajadores, incluyendo a la salud de cada uno de ellos. Para lo cual deben contar con un hospital dentro del establecimiento con todo lo necesario.

Otro de los puntos muy importantes del cual no quiero dejar de hablar es el de los servicios de transporte y emergencia para lesionados, para personas que sufren accidentes y enfermedades profesionales dentro del establecimiento, y que en ella no se encuentran los aparatos necesarios para su atención inmediata.

Cuando las empresas no cuenten con un hospital dentro del establecimiento, como lo establece la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 504, es necesario brindar los primeros auxilios en caso de lesión o intoxicación de origen profesional. Los médicos, enfermeras y equipos de primeros auxilios en las empresas a menudo no pueden, como es natural, facilitar un tratamiento completo para casos graves. Después de prestar los primeros auxilios debe efectuarse el traslado al hospital. Debiendo contar la empresa aunque sea con una ambulancia particular; si no, deben tener establecido un arreglo con los servicios de emergencia de la localidad para transportes de emergencia, servicios de la unidad médica de emergencia y disponibilidad de camas en el hospital, más próximo al lugar.

SÉPTIMA: Queda a cargo de la Inspección de Trabajo que se cumpla con lo anterior; en caso contrario que se procesa conforme a Derecho, imponiendo multas con efectos de mandamientos en firme, a fin de que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las haga efectivas.

BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho, Bosh, s.l. s.a
2. ALMAZA PASTOR, José M. Derecho de la Seguridad Social. Sexta Edición. Tecnos, S.A
México
1989
3. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo, Segunda Edición. Pac
S.A de C.V México 1994.
4. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Primera Edición, Trillas, México
1991.
5. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Lecciones de Seguridad Social, Primera Edición, Pac, S.A de C.V
México 1994.
6. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho Constitucional, Primera Edición, Cárdenas México 1978.
7. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Manual de Derecho Administrativo, Primera Edición, Trillas México
1991..
8. BAYON CHACON, G. (et. al) Manual de Derecho del Trabajo, Quinta Edición. D.Marcial Pons.
libros Jurídicos postigo de San, Martín Madrid 13 de 1964.

9. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas. México 1978.
10. BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Haría S.A de C.V México 1817.
11. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano de Trabajo. Sista S.A de C.V México s.a
12. CANTON M. Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segundo Edición. Pac. S.A de C.V México 1991.
13. CAVAZOS FLORES, Baltazar. a) Lecciones de Derecho Laboral. Sexta Edición. Trillas S.A de C.V México 1982.
14. b) Los Trabajadores de Confianza, Trillas S.A de C.V México 1993.
15. CURIEL CUETO, Roberto. La Evolución de la Medicina del Trabajo en el Instituto del Seguro Social 1974.
16. DAVALOS, José. a) Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Porrúa S.A México 1990.
17. b) Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa S.A México 1988.
18. DE BUEN LOZANO, Néstor. a) Derecho del Trabajo. II Porrúa S.A México 1992.

19. b) Derecho del Trabajo, Octava Edición, Porrúa S.A México

1991.

20. DE LA CUEVA, Marlo. a) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Segunda Edición.

Porrúa S.A México 1990.

21. b) El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, II Quinta Edición, Porrúa

S.A

México 1989.

22. DIAZ DE LEON, Marco antonio. a) La Prueba en el Proceso Laboral, Porrúa S.A México 1990.

23. b) La Prueba en el Proceso Laboral, II Porrúa S.A México

1990.

24. EUQUERO GUERRERO, A. Manuel. Derecho del Trabajo, Decimoséptima Edición, Porrúa

México 1990.

25. FARELL CUBILLAS, Arsenio. (et. al) Reglamento General de Seguridad e Higiene, La

Secretaría

del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social, México 1984.

26. FRIEND MANN, Georges (et, al) Tratado de Sociología del Trabajo, Porrúa, México 1969.

27. GARCIA MAYNES, Eduardo. a) Introducción al Estudio del Derecho. Porrúa Hermanos, México 1968.
28. b) Filosofía del Derecho. Porrúa Hermanos. México 1979.
29. GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad del Trabajo. Noriega S.A de C.V México 1989.
30. HIGASHIDA HIROSE, Bertha Yoshiko. Ciencias de la Salud. Segunda Edición McGRAW HILL. México 1991.
31. J. KAYE, Dionicio. Los Riesgos de Trabajo. Trillas S.A de C.V México 1985.
32. KAPLAN, Juan. Medicina del Trabajo. Ataneo. Argentina 1970.
33. L. DEVEALI, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. Segunda Edición Argentina 1972.
34. MARGADANT. S. Guillermo Floris. El Derecho Privado Romano. Décima Quinta Edición. Estingue S.A de C.V México 1988.
35. MARTINEZ CORTES, Fernando. La Salud en el Trabajo. Novum. S.A de C.V México 1988.
36. MARX, Carlos. El Capital. Fondo de Cultura Económica, 1969

37. MUÑOS RAMOS, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa S.A México 1976.
38. P. ANDLAVER. El Ejercicio de la Medicina del Trabajo. Científico-médico. Barcelona 1980.
39. PEREZNIETO CASTRO, Leonel (et. al) Introducción al Estudio del Derecho. Textos Jurídicos
Universitarios. Harla México. s.a
40. RAMIREZ FONSECA, Francisco. a) Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. Pac. S.A de C.V
México 1985.
41. b) Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores.
Pac.
México s.a.
42. RAMOS, Eusebio. (et, al) Nociones de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Pac. s.l s.a
43. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. De las Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo.
Porrúa
S.A México s.a
44. SUAREZ DEL REAL. Mario Salinas. Formulario Tematizado de Derecho del Trabajo. Pac.
México 1992.

45. TENA SUCKE, Rafael (et, al) Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas S.A de C.V
México 1986.

46. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa S.A
México 1980.

47. VALENCIA BARRAGAN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. s.ed. México 1979.

48. VILORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Novena Edición Porrúa S.A
México 1990.

49. ZARORA, Francisco. Tratado de Teoría Económica, de Fondo de Cultura Económica. México
1991.

LEGISLACION

1. **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 77a. Edición. Porrúa S.A México 1985.**
2. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto (et. al) 66a. Edición. S.A México 1991.**
3. **LEY DEL SEGURO SOCIAL. Alco, S.A México 1992.**
4. **LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL. Porrúa S.A México 1990.**

OTRAS FUENTES.

1. PALELAR, Mamila. Diccionario Enciclopedico Quillet. Tomo Sexto. Cumbre S.A México, s.a
2. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo D.F 1981.
3. GRAN ENCICLOPEDIA DEL MUNDO. Tomo XVIII, Marín 1991.
4. ENCICLOPEDIA DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO. Tomo II Ministerio del Trabajo Instituto Nacional de Previsión, Oficina Internacional del Trabajo.
5. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del 10 de Agosto de 1984. Oficio número 01006 2 de Agosto de 1984.
6. ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. SECRETARI DE GOBERNACION, DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 5 de Junio de 1978.
7. Documento Publicado en: PLANEACION Y PROGRAMAS ORGANIZACION Y METODOS, México, Instituto Mexicano del Seguro Social. Septiembre de 1974, 2(5): 5-26.
8. MEDICINA DEL TRABAJO. Tomo II Instituto Mexicano del Seguro Social. México D.F., 1982.

HEROGRAFIA.

1. REGLAMENTO INTERIOR. ed. por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
2. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. B1959) Recomendaciones sobre servicios médicos del Trabajo, Ginebra.
3. MEDICINA LABORAL (1969) Instituto Nacional de Previsión. número 984 España.
4. FRANCISCO TRUJILLO, Javier. Medicina al Día, Gaceta de medicina clínica Instituto Mexicano del Seguro Social. 01-02-1978.
5. LA ENSEÑANZA DE LA MEDICINA DEL TRABAJO EN MEXICO. Iniciación y desarrollo. Proyecciones futuras. Gaceta Médica Urbaldo Rondán. Tomo 95 número 8. agosto 1965.
6. MEDICINA DEL TRABAJO JEFATURA DE SAERVICIOS DE SALUO EN EL TRABAJO. Contenido revisado y aprobado por la Jefatura de Servicios de Medicina del Trabajo.
7. Documentos Públicos en la SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. El Hombre y el Trabajo. México, Prensa México, 1976
8. Lecturas en Materia de SEGURIDAD SOCIAL, SEGURIDAD E HIGIENE, Instituto Mexicano del Seguro Social. México 6 d.f. 1980.

9. REGLAMENTO INTERIOR. ed. por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
10. MEDICINA LABORAL (1960) Nacional de Previsión, número 984 España.
11. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Subsecretaría "B" Dirección General de Capacitación y Adiestramiento. (folleto).
12. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Subsecretaría "B" Dirección General de Capacitación y Productividad (Documentos de Distribución y Trámite Gratuitos).
13. LECTURAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL. SEGURIDAD E HIGIENE, Instituto Mexicano del Seguro Social. México 6 D.f., 1980.
14. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Guía para el funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene, México 1981.
15. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Programa para el fortalecimiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene. (folleto), México 1977.
16. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Memorias del Noveno encuentro Nacional de Médicos Supervisores de los Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo en las Empresas. Octubre 5-8 1993.

17. Dr. GUTIÉRREZ, VOGAL. Samuel. Director del Hospital de Especialidades del Centro Medico
la Raza I.M.S.S., México, D.F. s.a