

489
26



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**“ LOS RIESGOS DE TRABAJO Y LA
RESPONSABILIDAD DEL PATRON
ANTE EL IMSS ”**

T E S I S
Que para optar al Título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a

MARIA DEL CARMEN LOPEZ RAMIREZ



FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1995



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.

**ESTA TESIS FUE
ELABORADA EN EL
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

DEDICATORIAS:

A TI SEÑOR:

**Por tu bondad, al iluminar
mi existencia y darme fuerzas
para concluir este trabajo.**

A MIS QUERIDOS PADRES:

**Carlos y Guadalupe, quienes con sus
sacrificios y brillante ejemplo de trabajo
y superación han sido guía a lo largo de
mi vida para ser gente de provecho,
para ellos con gran admiración,
cariño y respeto.**

A MIS HERMANOS:

**Bertha Leticia
Carlos
Arturo
José Luis
Ma. Guadalupe**

**En agradecimiento por su motivación y apoyo
para la conclusión del presente trabajo.**

A BERNARDO:

**Por el amor que nos une.
Gracias por tu paciencia, comprensión y apoyo.**

A LA U.N.A.M.

**Con verdadero afecto, por darme la
oportunidad de buscar la superación
a través de una profesión digna y
honorable.**

LOS RIESGOS DE TRABAJO Y LA RESPONSABILIDAD DEL PATRON ANTE EL IMSS

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.	
CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES.....	1
1.1. Trabajador.....	1
1.2. Patrón-Empresa.....	4
1.3. Relación de Trabajo.....	6
1.4. Riesgo de Trabajo.....	11
1.5. Accidentes de Trabajo.....	12
1.6. Enfermedad Profesional.....	16
CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.....	17
2.1. Antecedentes en Europa.....	17
2.1.1. El Sistema Corporativo.....	17
2.1.2. La Evolución Industrial.....	18
2.1.2. Los Primeros Sistemas Preventivos.....	24
2.2. Conferencias Internacionales.....	25
2.2.1. La Conferencia de Berlín y la Carta Social Europea.....	25
2.2.2. La Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social.	26
2.2.3. Sexta Conferencia Interamericana de Seguridad	

Social.....	25
2.2.4. Documentos Internacionales de Derechos Humanos.....	28
2.2.5. Convenios realizados por la Organización Internacional del Trabajo.....	31
2.3. La Seguridad Social en México.....	35
2.3.1. Epoca Prehispánica.....	35
2.3.2. Epoca Colonial.....	37
2.3.2.1. Las Leyes de Indias.....	37
2.3.3. Epoca Independiente.....	38
2.3.3.1. Ley de Accidentes de Trabajo de José Vicente Villada. Estado de México. 30 de Abril de 1904.....	39
2.3.3.2. Ley de Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes. Estado de Nuevo León. 9 de Noviembre de 1906.....	40
2.3.4. Período de la Revolución.....	41
2.3.4.1. Proyecto de Ley para Remediar el Daño Procedente del Riesgo Profesional. De la Diputación de Aguascalientes. 29 de Mayo de 1913.....	41
2.3.4.2. Ley del Trabajo de Candido Aguilar. Estado de Veracruz. 19 de Octubre de 1914.....	42
2.3.4.3. Ley de Trabajo de Salvador Alvarado. Estado de Yucatán. 11 de Diciembre de 1915.....	43
2.3.4.4. Ley de Trabajo de Gustavo Espinosa Mireles.	

Estado de Coahuila. 27 de Octubre de 1916.....	44
2.3.4. <i>Declaración de los Derechos Sociales de 1917</i>	44
2.3.6. <i>La Ley Federal del Trabajo de 1931</i>	47
2.3.7. <i>La Ley Federal del Trabajo de 1970</i>	48
2.4. Las Leyes de Seguridad Social.....	49

CAPITULO III. LOS RIESGOS DE TRABAJO EN LA LEGISLACION MEXICANA VIGENTE.....54

3.1. Definición.....	55
3.2. Principios Constitucionales.....	56
3.3. Fundamento de la Responsabilidad en los casos de Riesgos de Trabajo.....	58
3.3.1. <i>Teoría de la Culpa</i>	59
3.3.2. <i>Teoría de la Responsabilidad Contractual</i>	60
3.3.3. <i>Teoría del Caso Fortuito</i>	61
3.3.4. <i>Teoría de la Responsabilidad Objetiva</i>	61
3.3.5. <i>Teoría del Riesgo Profesional</i>	62
3.3.6. <i>Teoría del Riesgo de Autoridad</i>	63
3.3.7. <i>Teoría del Riesgo Social</i>	64
3.3.8. <i>Teoría del Riesgo de Empresa</i>	65
3.4. Teoría Contemplada por la Ley Federal del Trabajo.....	66
3.5. Accidentes de Trabajo.....	67
3.5.1. <i>Causas de los Accidentes de Trabajo</i>	69

3.5.2. Elementos del Accidente de Trabajo.....	70
3.6. Enfermedades de Trabajo.....	71
3.6.1. Tabla de Clasificación de las Enfermedades de Trabajo..	72
3.7. Consecuencias de los Riesgos de Trabajo.....	75
3.7.1. Consecuencias de Hecho.....	76
3.7.2. Consecuencias jurídicas.....	78
3.8. Clasificación de las Empresas por Riesgo.....	80
 CAPITULO IV. PREVENCION DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.....	 86
 4.1. Principios Fundamentales de la Prevención de los Riesgos	
de Trabajo.....	90
4.2. Principales Causas que provocan los Riesgos de Trabajo.....	91
4.3. Fines de las Medidas Preventivas.....	93
4.4. Objetivos de la Seguridad e Higiene Industriales en la	
Prevención de los Riesgos de Trabajo.....	94
4.5. Formas de Prevenir los Riesgos de Trabajo.....	95
4.5.1. La capacitación y adiestramiento como factores	
fundamentales en la prevención de los riesgos de	
trabajo.....	98
4.6. Comisiones de Seguridad e Higiene en los Centros	
de Trabajo.....	101
4.6.1. Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.....	101
4.6.2. Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene...104	

4.6.3. Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad

***e Higiene en el Trabajo*..... 105**

**4.7. Sanciones por el incumplimiento de las normas de trabajo en
cuanto a la prevención de riesgos..... 106**

CAPITULO V. LOS RIESGOS DE TRABAJO Y SUS COSTOS

SOCIALES..... 108

5.1. Repercusiones de los Riesgos de Trabajo..... 108

5.2. Costos Directos: Indemnizaciones por Riesgos de Trabajo..... 110

**5.3. Excluyentes de Responsabilidad derivadas del Riesgo
de Trabajo..... 118**

5.4. Causas que no eximen la Responsabilidad Patronal..... 122

CONCLUSIONES..... 125

BIBLIOGRAFIA..... 127

LEGISLACION..... 131

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Desde tiempos remotos la civilización se ha preocupado de la seguridad de los hombres, debido a los constantes cambios político-económicos que se han suscitado a través de la historia y en los diferentes países del mundo, y que están en lucha constante en la actualidad y siempre en pugna con los económicamente débiles ya que en última instancia, siempre son los más explotados.

Motivo por el cual la teoría y práctica de la seguridad social, tiende a establecer fines y propósitos por una verdadera justicia social, extendiéndola a toda la población de nuestro país, siendo la clase obrera la iniciadora de estos derechos, por lo que también ha quedado plasmado en diferentes preceptos y documentos internacionales.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre expresa "Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo y sexo tienen derecho al bienestar material y al desarrollo espiritual en condiciones de libertad, de dignidad y de seguridad e igualdad de oportunidades".

Por eso es que los constituyentes dejaron plasmado en la Carta Magna en el artículo 123 Constitucional, el derecho del trabajo, como derecho social y reconocidos por los demás países del mundo, como integrantes de la primera Constitución social.

Las situaciones de derecho que están comprendidas en el mencionado artículo de la Constitución con el contenido y la idea de justicia social, y equilibrio entre los factores de la producción ha dado origen a un mejor trato a los trabajadores.

Debido a este precepto Constitucional, surgió la Ley Federal del Trabajo, que subraya la importancia de la protección y reivindicación al trabajador en todos sus aspectos, así como también la creación del Seguro Social a favor y para beneficio éste.

Derivado de lo anterior, el objetivo del presente trabajo será el de realizar un estudio a fondo sobre la responsabilidad del patrón cuando se suscitan los riesgos de trabajo, considerando constitucionalmente de carácter social la obligación de los patrones de responder por los accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores, acatando los preceptos legales sobre higiene y seguridad en sus establecimientos, así como adoptar las medidas apropiadas para prevenir los accidentes, toda vez que día con día adquieren mayor importancia los riesgos en el trabajo tanto en su frecuencia y gravedad como por los costos tan altos que los mismos representan para la economía en todos sus niveles.

Ahora bien, por lo que toca a la consumación de los riesgos de trabajo mismos que nuestra Ley Federal del Trabajo, clasifica en accidentes y enfermedades de trabajo, es lógico que sobre alguien recaiga la responsabilidad de dicha consumación y por lo tanto de sus consecuencias, por lo que dentro de esta situación se analizará la responsabilidad patronal en los casos de riesgo de trabajo así como en aquellos en los que existen excepciones que liberan al mismo, de hacerle frente a esta responsabilidad por la forma como sucedió el infortunio, o bien, por la causa que lo generó.

Para dar comienzo al objetivo de este trabajo, se analizarán en el Capítulo Primero, los conceptos generales relacionados con la materia que nos concierne para lograr la ubicación de cada uno de ellos dentro de la misma.

En el Capítulo Segundo consideramos lo referente a los antecedentes históricos de los riesgos de trabajo, se analizará la importancia que tuvo para lograr la legislación de los riesgos de trabajo, los acontecimientos ocurridos en Europa con la extensión del maquinismo. Se reseña la forma en que diversas conferencias internacionales comenzaron a preocuparse por los riesgos de trabajo. Por lo que hace a los hechos que en nuestro

país tuvieron lugar, se desarrolla una evolución más o menos generalizada desde sus orígenes hasta nuestros días.

Dentro del Capítulo Tercero se analizarán los principios constitucionales que rigen las relaciones obrero-patronales, así como la responsabilidad patronal derivada de los riesgos de trabajo, apoyándonos para tal efecto en las diversas doctrinas que resultan de un modo u otro, de gran relevancia para integrar los principios que determinan la responsabilidad del patrón en nuestra legislación vigente. De igual manera se estudiará la clasificación de los riesgos de trabajo, sus causas y consecuencias; concluyendo con el análisis de la clasificación que hace la Ley del Seguro Social de las empresas de acuerdo al grado de riesgo que representan.

En el Capítulo Cuarto tendremos lo relativo a la prevención de los riesgos de trabajo, así como también analizaremos la naturaleza jurídica, estructura y funciones de las Comisiones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.

El Capítulo Quinto y último se enfocará a las repercusiones económicas que resultan con ocasión de la realización de los riesgos de trabajo haciendo referencia al monto de las indemnizaciones que corresponden tanto al asegurado como a sus beneficiarios. Finalmente señalaremos las situaciones por las cuales el patrón puede o no, quedar eximido de la responsabilidad por los riesgos de trabajo.

**LOS RIESGOS DE
TRABAJO Y LA
RESPONSABILIDAD DEL
PATRON ANTE EL IMSS**

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

Hemos considerado conveniente antes de entrar de lleno en la materia de nuestra investigación, incluir un capítulo en el cual se definan con claridad los conceptos centrales sobre los cuales versará este trabajo, toda vez que consideramos que hacerlo de esta manera nos permite avanzar en el análisis de nuestro objeto de investigación con base en un marco conceptual técnico-laboral.

1.1. TRABAJADOR

En un sentido genérico, trabajador es todo aquél que realiza una labor útil para la sociedad, con un contenido y con un fin económico. Cabe señalar que si bien el trabajador ha sido denominado también obrero, empleado, asalariado, peón, jornalero, etc., el término que ha sido adoptado tanto en la doctrina como en la legislación, es el de "trabajador" en un afán por evitar discriminaciones. Pues tal como lo señala Mario de la Cueva:

"Las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado.¹

Empero, para el Derecho Laboral la definición del término varía substancialmente, de tal manera, el artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo establece:

¹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. T. I. Décima primera edición actualizada por Urbano Farías. Editorial Porrúa. México, 1992. p. 152.

"Trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Varios puntos cabe destacar de la definición anterior:

a) Trabajador solamente puede ser una persona física. A este respecto, la Ley de 1931 señalaba que cualquier persona sin importar que ésta fuese física o colectiva, podía ser sujeto de la relación laboral; sin embargo, en 1971 se introduce el requisito de ser persona física, con lo que, a decir de Mario de la Cueva, se dió solución al problema que implicaba la explotación a los trabajadores contratados por equipo.

Al hacer referencia el citado artículo a personas físicas está implicando la necesaria referencia a hombres y mujeres, toda vez que el párrafo segundo del artículo 40. de nuestra Carta Magna otorga a las mujeres dicha garantía al establecer:

"El varón y la mujer son iguales ante la Ley".

Por otro lado, el primer párrafo del artículo 60. de la Constitución prescribe:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito".

De igual manera que el artículo 123, apartado A, fracción VII Constitucional determina:

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

Es por ello que el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo establece el principio de la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer al

determinar que ambos disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones.

Ahora bien, por lo que respecta a los menores trabajadores, la propia Constitución ha previsto la necesidad de su protección en los párrafos II y III del mismo apartado A del artículo 123:

“II. La jornada máxima de trabajo nocturno 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”;

Lo anterior es de suma importancia, toda vez que impide el abuso contra los menores de edad al garantizar su derecho al trabajo pero con los límites señalados y que en la Ley se definen concretamente. Empero, no toda persona física es trabajador, para ello es necesario cumplir otros requisitos:

b) El trabajo que se realice debe ser en beneficio de otra persona, la cual si puede ser física o moral.

c) El trabajo debe ser personal, es decir, realizado por la misma persona que se detenta como trabajador y no por alguien en su nombre.

d) Por último, el trabajador ha de estar subordinado, lo cual constituye el elemento característico de la relación de trabajo consistente en una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue pertinentes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación

igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

1.2. PATRON-EMPRESA

El artículo 10o. de la Ley Federal del trabajo define el concepto de patrón de la siguiente manera:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Cabe hacer notar, como lo hacen los tratadistas, que el artículo 4o. de la Ley de 1931, al hablar de patrón, lo hacía con referencia al vínculo jurídico nacido de un contrato:

"Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

Lo anterior acarrecaba un sinnúmero de problemas para los trabajadores, toda vez que el patrón en muchas ocasiones se negaba a elaborar el contrato, de tal manera que aquellos no podían exigir el cumplimiento de los derechos derivados de la Ley.

Actualmente, los artículos 21 y 26 de la ley citada, reputan al patrón la falta de existencia del contrato de trabajo, de tal manera que ello no implica que la relación laboral sea inexistente.

"Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo y el que lo recibe".

"Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

Los artículos 24 y 25 determinan los requisitos formales y de fondo que debe contener el contrato de trabajo.

Ahora bien, el patrón no siempre actúa por sí mismo ante el trabajador, incluso la Ley previene que el patrón pueda ser una persona moral, en ambos casos, el patrón se hace representar por medio de directores, administradores, gerentes, etc.

A este respecto, el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo estatuye: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Lo anterior, en virtud de que si una persona actúa en representación del patrón, el trabajador tiene la obligación de cumplir las instrucciones u órdenes que reciba de él, afirmación que se basa en el artículo 134, fracc. III, que incluye entre las obligaciones del trabajador la de "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante"

Asimismo, haremos mención al término de empresa, por lo que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 16 de la propia Ley, se entiende por ésta:

"La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios".

Desde el punto de vista de la ciencia económica, la empresa se caracteriza por la forma en que tiene que recurrir al trabajo ajeno y por el lucro obtenido que se determina en la actividad que realiza, constituyendo con ello, una forma de producción en donde se combinan dentro de su patrimonio, precios de los factores de producción establecidos por el propietario a efecto de vender un bien u ofrecer un servicio con el fin de obtener un lucro.

Debido a las constantes necesidades de crecimiento de las empresas, muchas de ellas han tenido que diversificar los lugares en que se trabaja mediante la apertura de sucursales, que si bien forman parte de la propia empresa, se ubican en espacios diferentes. Es por ello que la Ley establece en la parte final del artículo 16, una definición de dichas sucursales a las que se denomina establecimientos, de la siguiente manera:

"...La unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Una vez abordados los conceptos de trabajador, patrón y de empresa, hemos de aclarar el término de relación de trabajo.

1.3. RELACION DE TRABAJO

Interesa, para los fines de esta investigación, abordar exclusivamente lo relativo a las relaciones individuales de trabajo, por lo que no incluiremos las relaciones colectivas y lo que de ellas se deriva.

El maestro Mario de la Cueva, haciendo una síntesis de los elementos de la relación de trabajo contenidos en la Ley, la define de la siguiente manera:

"La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios

internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".³

De la anterior definición, se derivan los siguientes elementos integrantes de la relación laboral:

a) La existencia de una persona que realiza una actividad (trabajador) en favor de otra (patrón).

b) El Trabajador ha de encontrarse en posición de subordinación en relación con el patrón.

c) Con la relación de trabajo se produce una situación jurídica concreta que no existía con anterioridad a dicho hecho.

d) Es en virtud de dicha situación jurídica que se fundamenta el hecho de que el trabajador se haga acreedor al beneficio y protección de las leyes laborales, aún cuando no existía previamente un contrato de trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define a la relación de trabajo:

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

³ *Ibidem.* p. 187.

De la redacción de este artículo se entiende que sólo es necesaria la prestación del servicio para que exista la relación de trabajo, independientemente de que con anterioridad exista o no un contrato de trabajo.

Asimismo, y siguiendo al maestro José Dávalos, "el salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

Constitucionalmente se haya consagrado en su artículo 60. el principio que sostiene "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento"; este principio tiene su antecedente en la Constitución de 1857. Asimismo el salario debe satisfacer las necesidades de la más diversa índole del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador. Debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".³

Ahora bien, debe reconocerse que al hablar de salario como elemento sustancial de la relación de trabajo lo estamos haciendo en abstracto, puesto que existe la posibilidad de que al momento de iniciar dicha relación no se haya acordado el monto y la forma en que el salario ha de otorgarse; empero, la finalidad que el trabajador persigue al prestar un servicio subordinado es la percepción de una remuneración.

Por otro lado, para que se considere válida la relación de trabajo, resulta importante señalar los siguientes presupuestos de validez:

a) Capacidad. La Constitución y la Ley laboral prohíben el trabajo de los menores de catorce años y de esa edad hasta los dieciséis años

³ DÁVALOS, José *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1998, p. 203.

(artículo 133, fracc. I, de la Constitución y artículo 50, Fracc. I, de la Ley Federal del Trabajo) que no tengan autorización de sus padres o tutores (artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo) y que no hayan concluido su educación obligatoria (artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo).

“La prohibición impuesta no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez a efecto de que se alcancen las finalidades del derecho del trabajo, que son la protección del hombre y de su energía de trabajo”.⁴

b) Ausencia de vicios del consentimiento. Se hace referencia a los efectos que el error, la violencia o el dolo producen en el consentimiento, y que invalidan el acto a cuya formación han concurrido. Los artículos 47, fracc. I y 51, fracc. I, de la Ley Federal del Trabajo, establecen la resolución de las relaciones de trabajo por el dolo del trabajador o del patrono que indujo al engaño.

c) Licitud en el objeto. “El concepto de licitud o de ilicitud no se refiere a la energía humana de trabajo considerada en si misma, pero si a la actividad a la que se destine; de ahí que lo ilícito se defina como toda actividad contraria a las leyes o las buenas costumbres”.⁵

En el artículo 50. De la Ley Federal del Trabajo se establecen las causas fundamentales de ilicitud de la relación laboral, como son: trabajo para menores de catorce años; una jornada mayor que la permitida por la ley; horas extraordinarias de trabajo para menores de dieciséis años y un salario inferior al mínimo; etc.; pero existen algunas otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, como es el caso de los artículos 133 y 135 de la Ley laboral, mismos que se refieren a las prohibiciones impuestas a patronos y trabajadores.

⁴ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* pp. 206 y 211.

⁵ *Ibidem.* p. 212.

d) Por último, la forma. Al respecto, el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo prescribe: "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos". De esta disposición se deriva que la forma escrita ya no es requisito exigido por la ley para el inicio de la prestación del trabajo, sino que se relaciona únicamente con la determinación de las condiciones de trabajo, para lo cual, ha de formularse con las particularidades que establece el artículo 25 de la ley laboral, que señala entre otros requisitos, la duración de la relación de trabajo; el servicio o servicios que deban prestarse; el lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo; la duración de la jornada; la forma y el monto del salario, así como el día y lugar de pago.

Ahora bien, volviendo al punto que se menciona anteriormente en el hecho de que pueda existir relación de trabajo, pero no necesariamente un contrato de trabajo, se puede decir, que la relación de trabajo no se opone al contrato de trabajo, sino más bien, éste último lo formaliza legalmente, pues genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de responder por el pago de un salario, así como el cumplimiento de las normas de carácter social, asimismo, para que exista la incorporación de un trabajador en una determinada empresa es necesaria la voluntad del patrón a fin de que lo autorice, toda vez que la relación de trabajo no surge por sí sola.

Haciendo referencia a lo establecido en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo en que "se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Se entiende que el contrato de trabajo sólo servirá como un elemento de prueba de la relación de trabajo, pues como lo establece el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo que la ausencia del contrato de trabajo no afecta en nada el vínculo laboral, en cuanto a su existencia y validez, toda vez que al trabajador no se le privará de

los derechos derivados de las normas de trabajo y de los servicios que prestó, pues en tal caso se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

1.4. RIESGO DE TRABAJO

Sobre este tema no abundaremos, puesto que por ser el motivo de nuestra tesis será analizado a profundidad en los siguientes capítulos; sin embargo, interesa en este momento establecer una definición genérica que nos permita avanzar con mayor facilidad conforme a la comprensión de los conceptos planteados.

Los riesgos del trabajo, es uno de los temas de mayor antigüedad en el Derecho del trabajo y es también uno de los de mayor actualidad, por lo que es conocido con tal denominación así como por riesgos profesionales o infortunios del trabajo. El término de riesgo indica por sí solo una amenaza o la proximidad de un daño, la cual puede caracterizarse como un daño eventual que guarda conexión con la realización de una actividad propia de una profesión u oficio.

El maestro Euquerio Guerrero define los riesgos de trabajo de la siguiente forma:

"...Se ha considerado que la lesión orgánica (producida por el contacto directo del trabajador con los instrumentos de trabajo o con el medio ambiente laboral), al reducir la capacidad de trabajo, temporal o definitivamente, produce en el trabajador una disminución en sus aptitudes. Por esto es que la Ley define el riesgo profesional, como aquél a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.

Desde luego, se trata de dos tipos de daños al organismo; uno instantáneo y otro progresivo, siendo el primero consecuencia de los accidentes de trabajo y el segundo de las enfermedades profesionales.⁶

Antes de entrar a la clasificación sobre los riesgos de trabajo, interesa enfatizar una observación hecha por el maestro Roberto Muñoz, en el sentido de que es inexacto emplear el concepto de riesgos profesionales, toda vez que no solamente los profesionistas pueden sufrir algún riesgo.

"A estos riesgos -acontecimientos dañinos futuros y posibles-, a que se encuentran expuestos los trabajadores, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se les denominó "riesgos profesionales". Pero resultó restringida esa denominación: todos los trabajadores, tengan o no una profesión, están expuestos a esos riesgos".⁷

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo define; en su título noveno denominado "riesgos de trabajo", artículo 478: Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

Siendo un concepto muy genérico el que da la legislación laboral; ésta acepta dos especies de riesgo: los accidentes y las enfermedades de trabajo, a los cuales se hace referencia a continuación.

1.6. ACCIDENTES DE TRABAJO

Esta situación es planteada en un aspecto social como una consecuencia de la introducción y manejo de maquinaria con el fin de mejorar la producción, aumentando con ello la frecuencia y gravedad

⁶ GUERRERO, Eusebio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Décimo séptima edición. Editorial Porrúa. México, 1979. p. 252.

⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto. *Derecho del Trabajo*. T. II. Editorial Porrúa. México, 1993. p. 335.

de los accidentes de trabajo, resultando numerosos los casos que llegan a provocar la invalidez permanente o la muerte de los trabajadores.

En el lenguaje usual, la palabra accidente en sí indica un daño o desgracia casuales o involuntarios.

Sin embargo, para el Derecho del Trabajo, el accidente es un suceso involuntario que origina un daño al trabajador, el cual puede provenir de un hecho de la naturaleza o del hombre.

El concepto de accidente se encuentra incluido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 474, en los siguientes términos:

"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 del trabajo y de éste a aquél".

Estamos de acuerdo con la opinión de Néstor de Buen cuando afirma que "el concepto incluido en el primer párrafo del artículo 474 de la ley laboral evidentemente confunde el accidente con sus consecuencias. En efecto: el accidente no es, ni una lesión orgánica, ni una perturbación funcional, ni la muerte. Estos acontecimientos serán, en todo caso, la consecuencia del accidente. El accidente, es simplemente, un suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas. Lo eventual del suceso resulta de que, dentro del proceso normal del trabajo no está previsto el acontecimiento fortuito que constituye el accidente. De esa eventualidad podrá resultar la lesión

orgánica o funcional o la muerte. Estas serán las consecuencias del accidente y, por lo tanto, los riesgos de trabajo".⁸

Por lo tanto, para que un accidente de trabajo sea considerado como tal, y origine responsabilidad así como una indemnización, es menester:

- a. Que el trabajador sufra una lesión;
- b. Que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal; y
- c. Que dicha lesión se ocasione durante, o en ejercicio o con motivo del trabajo.

Por lo que toca al tema de los accidentes In Itinere nuestra legislación laboral los clasifica también como accidentes de trabajo en su artículo 474, párrafo segundo que señala: "...los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél".

Ya en la Ley de 1970 se incluyó expresamente como accidentes de trabajo, los accidentes In Itinere, basándose para ello en la disposición del artículo 85 de la Ley del Seguro Social que señalaba: "Se considerarán accidentes del trabajo los que se realicen en las circunstancias y con las características que especifica la Ley Federal del Trabajo, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo, o viceversa".⁹

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del trabajo*. T. I. Octava edición. Editorial Porrúa. México, 1991. pp. 589 y 590.

⁹ IMSS. *Ley del Seguro Social*. Editado por el IMSS. México, 1968. P. 96.

Luego entonces, para considerar el accidente In Itinere resulta necesario que el trabajador se traslade "directamente" de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa, sin interrumpir su trayecto normal.

1.6. ENFERMEDAD PROFESIONAL

En este caso, el padecimiento o afección surge a consecuencia del propio trabajo pero no de manera instantánea, sino progresiva, debido a que la esencia propia del trabajo va generando una enfermedad.

Por su parte el artículo 476 define: "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".

Tomando en cuenta lo anterior, se deduce que las enfermedades tienen las siguientes características, en forma genérica: son producidas por la exposición del trabajador al medio en el que se vea obligado a prestar sus servicios o al contacto con materiales que producen daños al organismo y que a través de una acción prolongada llegan a constituirle al trabajador un estado patológico.¹⁰

Ahora bien, como características específicas de las enfermedades están las siguientes:

a. La enfermedad profesional o del trabajo, es un estado patológico, es decir, una alteración del funcionamiento normal del cuerpo humano;

b. Debe provenir de una causa continuada, en forma lenta y paulatina; y

¹⁰ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Las obligaciones en el Derecho del Trabajo*. Corderas editor y distribuidor. México, 1978. p. 173.

c. La causa tiene su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

El artículo 476 de la Ley, remite al artículo 513 del propio ordenamiento, en donde se enumeran 161 enfermedades y los posibles trabajos en que éstas pueden ser contraídas.

Una vez que hemos definido los conceptos sobre los cuales versará este trabajo, estaremos en posibilidad de analizar la manera en que el concepto "riesgos de trabajo" ha evolucionado en el ámbito internacional y en nuestro país, lo cual quedará establecido en el siguiente capítulo.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

Muchas pueden ser las teorías respecto del origen del hombre sobre la tierra; sin embargo, todas ellas coinciden en que a partir de ese momento el ser humano ha tenido que trabajar para satisfacer sus necesidades.

Todo trabajo, lógicamente, implica un riesgo; sin embargo, a nosotros nos interesa destacar como los riesgos del trabajo personal subordinado se han ido conformando como figura jurídica, por ser ese el tema de nuestra investigación.

2.1. ANTECEDENTES EN EUROPA

2.1.1. EL SISTEMA CORPORATIVO

La etapa de transición del feudalismo al capitalismo marca, asimismo, la génesis del trabajo personal subordinado que se realiza en favor de un patrón a cambio de un salario.

No obstante que en esa época el trabajo que se realizaba era de tipo artesanal, con técnicas rudimentarias, bajo la supervisión del patrón o "maestro" quien tenía a su cargo algunos "oficiales" y "aprendices" concentrados en un taller, se producían igualmente accidentes y enfermedades de trabajo y aunque no existía ningún sistema jurídico que protegiera a los trabajadores en lo relativo, es cierto que los artesanos se organizaban en corporaciones de oficios, las cuales en muchos de los casos procuraban brindar asistencia e implementaban medidas de protección para los trabajadores que sufrían algún percance con motivo de su actividad laboral.

Sin embargo, también es cierto que muchas de dichas corporaciones se desentendieron absolutamente de las enfermedades o accidentes producidos por cuestiones relacionadas con el trabajo, en cuyos casos, las víctimas quedaban sujetas a la buena voluntad de las personas y a la beneficencia social.

2.1.2. LA REVOLUCION INDUSTRIAL

Con el surgimiento de la Revolución Industrial, que trajo consigo la radical transformación en las formas de producción, los riesgos de trabajo se incrementaron en forma indiscriminada, lo cual generó, a la larga, diferentes pronunciamientos en el ámbito internacional en pro de la aplicación de sistemas preventivos y por la reivindicación de derechos, que el nuevo sistema social y económico venía reclamando.

En 1764, Hargreaves inventó la primera máquina de hilar, misma que fue desplazando poco a poco a los trabajadores manuales, y como consecuencia de esto, aplicaron la acción directa destruyendo máquinas y quemando fábricas lo que motivó que en el año de 1769 se dictara la primera ley contra asaltos a las máquinas y fábricas, imponiendo la pena de muerte al que lo hiciera.

Ante esta situación los obreros ingleses se unieron formando sindicatos (Trade Unions) para la protección de sus intereses. En el año de 1812, el Parlamento dicta una "Ley sobre el trabajo de aprendices", que contiene determinadas obligaciones sobre higiene y seguridad en el trabajo; tales como la obligación a cargo de los patronos, de blanquear las fábricas y proveerlas de ventilación.¹¹

Posteriormente, en Alsacia, en el año de 1867, Engels Tolfus se preocupó por vez primera de la prevención de los accidentes en las

¹¹ CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos de Trabajo. Bibliográfica Omeba. Argentina, 1968. p. 85.

fábricas. Se fundó una asociación destinada al estudio y a la colocación de aparatos dispositivos para disminuir la peligrosidad de las máquinas y a elaborar una serie de reglamentos a fin de prevenir los accidentes de trabajo.²⁵

Fue en Francia, en donde el tema de los riesgos profesionales estaban contemplados dentro del Derecho Civil, como lo podemos constatar en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1898 en la cual se integraban seis elementos, a saber:

a) La idea del riesgo profesional, fundamento de la responsabilidad del empresario. Este elemento alude al grado de riesgo que corre el trabajador en el manejo de la maquinaria, generando la responsabilidad correspondiente;

b) Limitación del campo de aplicación. Esta Ley se aplicaba exclusivamente a los accidentes de trabajo, excluyendo lo referente a las enfermedades profesionales, por considerárseles desconocidas y por las diferencias que guardaban con los accidentes.

c) Distinción entre caso fortuito y fuerza mayor. Tuvo gran relevancia porque de esta manera se derivaban las correspondientes responsabilidades. Así, el caso fortuito era considerado por dicha Ley como todo acontecimiento imprevisto e inevitable cuya causa es inherente a la empresa, por otra parte, la fuerza mayor es el acontecimiento imprevisto, cuya causa física o humana es ajena a la empresa; en este último caso se excluía de toda responsabilidad al patrono.

d) Exclusión de la responsabilidad por parte del empresario cuando el accidente es resultado del dolo del trabajador. Esta situación es lógica puasto que ninguna ley protege a quien se autolesiona.

²⁵ *Ibidem*, p. 86.

e) El principio de la indemnización Forfaitaire. Hace referencia a la fijación de las indemnizaciones por accidentes de trabajo a fin de eludir controversias sobre el monto de las mismas.

f) La idea de que el obrero tiene que acreditar únicamente la relación entre el accidente y el trabajo. El trabajador tenía que demostrar que el accidente sucedió en lugar y en horas de trabajo quedando obligado el patrón a demostrar el dolo del trabajador o la fuerza mayor, invirtiéndose la carga de la prueba para éste en el caso de que los servicios se hubieran prestado fuera del centro de trabajo.

Más tarde, el campo de aplicación de la Ley francesa fue ampliado a las empresas comerciales, hecho ocurrido en 1906; así como también en los años de 1914 y 1922 a las empresas agrícolas y en 1923 a los trabajadores domésticos, haciendo responsables a los patrones por los accidentes que ocurrieran a aquéllos con motivo o en ocasión del trabajo.

En 1919, en Francia, "se dictó la Ley de Enfermedades Profesionales, tema que por su desconocimiento e imprecisión no había sido tratado hasta entonces, aunque el legislador francés estaba convencido de que la idea del riesgo profesional reclamaba la inclusión, en la ley, de las enfermedades ocasionadas con motivo del trabajo.

En esta ley se establece una tabla de enfermedades mismas que para probar su existencia era menester la concurrencia de ciertas circunstancias, como lo son los dictámenes médicos practicados por peritos. El trabajador debía probar que trabajó habitualmente en la profesión correspondiente y si el trabajador se separaba de la empresa se daba un plazo de incubación para la enfermedad, durante el cual había lugar a la responsabilidad del empresario".¹³

¹³ *Ibidem.* p. 20.

Para 1938, Francia dicta una nueva Ley, pero esta vez dentro del Derecho Laboral y cuya trascendencia radica en el sentido de que distinguló entre contrato y relación de trabajo a fin de que para producir efectos bastaba la simple relación de trabajo no importando su origen. En dado caso de que el contrato fuera nulo era suficiente la existencia de una prestación de servicios para generar la aplicación de la ley en cuanto al reconocimiento de los derechos del trabajador.¹⁴

Otros países, basándose en la legislación francesa, emitieron sus leyes sobre el tema. Bélgica, por su parte, dicta su primera Ley en 1903, la segunda en 1930 misma que es aplicada a todos los obreros de empresas públicas o privadas y una tercera en 1945 que amparaba a los domésticos. En dichas leyes sólo se integraban los accidentes de trabajo.

En España, fueron dictadas igualmente algunas leyes sobre los accidentes de trabajo, incluyendo también el tema de las enfermedades profesionales fundamentándose para ello en la jurisprudencia y doctrina correspondiente. En 1936 se dictó la Ley de Bases para las Enfermedades Profesionales, imitando el sistema francés sin perjuicio de dar libertad a los tribunales para fijar la profesionalidad de otras enfermedades.

En Italia, se legisló sobre la materia en 1898 al igual que Francia, pero sólo contemplando beneficios para los trabajadores de la industria.

En cuanto a los países tanto comunistas como socialistas, el tema estaba contemplado dentro de los seguros sociales, no así en las leyes laborales. Resulta de gran relevancia mencionar a Alemania por su importancia en la creación de los seguros sociales.

¹⁴ *Idem.*

La evolución social en Alemania comenzó en 1881 con el llamado "Mensaje Imperial", obra del Canciller de Prusia, Otto von Bismarck, durante la época del emperador Guillermo I. Estableció la primera Ley del Seguro de Enfermedades para los obreros el 13 de junio de 1883. Un año después, el 6 de julio de 1884 siguió la Ley de Accidentes de Trabajo de los obreros y empleados de las empresas industriales; y otra más el 22 de junio de 1889, con el seguro obligatorio de invalidez y de vejes. Estas tres leyes fueron integradas en 1911 en un cuerpo legal único. Y así el seguro social alemán fue la primera legislación social completa de su época.

Conforme a la idea tan repetida por Bismarck de que "el Estado tiene que ocuparse más que hasta ahora de los ciudadanos que necesitan ayuda", se combinaron el seguro estatal y el privado; por una parte, el deber social del Estado, y por otra, el cuidado del individuo sobre sí mismo, dentro de lo posible y exigible.¹⁵

La Ley del Seguro de Enfermedades de 1883 "impuso a todos los obreros asalariados la obligación de asegurarse en una organización, bien de las privadas ya existentes o de las públicas instituidas por la misma ley. La prima del seguro corría en dos terceras partes a cargo del asalariado y en el tercio restante a cargo del empresario. La obligación se extendió después a los empleados cuyo sueldo no excediera de cierto límite".¹⁶

La Ley del Seguro de Accidentes de 1884 "protegia al obrero de los accidentes de trabajo y le garantizaba los gastos de tratamiento médico, una cierta suma a su familia en caso de muerte, o una renta de hasta dos terceras partes del salario a los que quedasen imposibilitados para el trabajo; renta que a la muerte del interesado continuaban recibiendo au

¹⁵ HONDRICH, Wilhelm. *La Preocupación Social en la Historia de Alemania*. Editorial Verlagsgesellschaft für Gegenwartskunde dinstehen. Alemania, 1966. p. 8.

¹⁶ *Ibidem*. p. 9.

viuda e hijos. Este seguro corria acargo exclusivamente del empresario".¹⁷

Finalmente, en la Ley del Seguro de vejez e invalides de 1889 "los costos se repartian por igual entre el Estado, el empresario y el asalariado".¹⁸

"Más tarde, en 1900, los seguros sociales se enfocan con mayor amplitud y se procede a la unificación del de accidentes, que en 1905 se extiende a tres aspectos: accidentes, enfermedad e invalidez.

Sin embargo, esta tendencia se completa hasta 1911, con la promulgación del Código Federal de Seguros Sociales y la Ley de Seguros de Empleados Particulares.¹⁹

Posteriormente, sobrevinó la Primera Guerra Mundial, iniciándose el 28 de junio de 1914 y concluyendo en noviembre de 1918. Los acuerdos definitivos de paz se establecieron en el Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919 y en el cual se dió nacimiento a la Organización Internacional del Trabajo.

Otro suceso trascendental fué la proclamación de la Constitución de Weimar el 11 de agosto del mismo año, siendo la primera de Europa que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo. "En su artículo 161, Título V declaraba: El Reich (voz alemana que significa Imperio) creará un amplio sistema de seguros para poder, con el concurso de los interesados, atender a la conservación de la salud y de la capacidad para el trabajo, a la protección de la maternidad y a la previsión de las consecuencias económicas de la vejez, de la enfermedad y de las vicisitudes de la vida".²⁰

¹⁷ *Ibidem.* p. 10.

¹⁸ *Ibidem.* p. 11.

¹⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales*. Editorial Harla. México, 1957. p. 69.

²⁰ *Idem.*

La era de paz en Europa se interrumpió después de veintiún años con el surgimiento de la Segunda Guerra Mundial, concluyendo el 10. De septiembre de 1945 con la destrucción de los dos imperios totalitarios: Alemania e Italia.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo, en la Declaración de Filadelfia de 1944 recomendó la garantía de los medios de existencia, restableciendo hasta un nivel razonable, los medios perdidos por causa de incapacidad del trabajador, así como procurar ayuda a la familia, en caso de muerte del trabajador. Esta garantía debe ser establecida, sobre la base del Seguro Social obligatorio.

Finalmente, la Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 "señaló el deber de la Organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social".²¹

2.1.3. LOS PRIMEROS SISTEMAS PREVENTIVOS

Como resultado de la constante transformación de la industria y la introducción de modernos sistemas de fabricación, la posibilidad de sufrir un riesgo de trabajo o de contraer alguna enfermedad al cabo de un tiempo fueron cada vez más graves.

De aquí derivó la gran necesidad de llevar a cabo un análisis de los infortunios laborales, procurando evitar pérdidas humanas ocasionadas por instalaciones descuidadas y otros elementos peligrosos. También fue menester observar tanto la seguridad del trabajador, como la higiene en el centro de trabajo, a fin de aludir posibles accidentes, valorando con ello la persona del trabajador, quien merece toda la protección posible, por considerársele como factor insustituible en el trabajo y en la producción.

²¹ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* p. 23.

De tal manera, se llegaron a adoptar dispositivos de seguridad tales como: instalación de aparatos de ventilación en los talleres, aplicación de reglas de higiene individual y colectiva, así como a establecer precauciones contra los peligros provenientes de motores, engranajes, poleas y cuchillas, entre otros, contribuyendo con esto por lo menos a disminuir los riesgos de trabajo y sus posibles consecuencias.

2.2. CONFERENCIAS INTERNACIONALES

2.2.1. LA CONFERENCIA DE BERLIN Y LA CARTA SOCIAL EUROPEA

En el año de 1890 fue celebrada la Conferencia de Berlin en la cual se establecieron algunas bases respecto de las condiciones de trabajo en las minas y la disminución de la jornada de trabajo de los menores y las mujeres. La invitación para estas conferencias fué dirigida a todos los países europeos, con excepción de Rusia y Turquía. Por su parte, Grecia, Servia y Rumanía no aceptaron la invitación.²³

Durante los años de 1905 y 1906 en Berna, se discute sobre la posibilidad de prohibir el uso del fósforo blanco para fabricar cerillos debido a los efectos nocivos que produce. Asimismo, nuevamente en Berna, en el año de 1913, se hicieron propuestas a favor de los trabajadores en materia de riesgos de trabajo, no obstante, es hasta 1961 que los principios básicos sobre seguridad e higiene en el trabajo quedan concretados en la Carta Social Europea, firmada en Turin el 18 de octubre de 1961, de la cual el artículo 3o. prescribe:

"Al asegurar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad y a la higiene en el trabajo, las partes contratantes se comprometen:

²³ DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México, 1954. p. 301.

1) a establecer reglamentos de seguridad e higiene; 2) a dictar medidas de control de la aplicación de esos reglamentos; 3) a consultar, cuando haya lugar, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre medidas tendientes a mejorar la seguridad e higiene del trabajo".¹³

La Carta Social Europea, fue un acuerdo multilateral, debido a que fue ratificada por dieciséis países europeos: Alemania Federal, Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Suecia y Turquía.¹⁴

2.2.2. LA PRIMERA CONFERENCIA INTERAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

En 1942 es llevada a cabo en Santiago de Chile la Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social, cuyo principal objetivo radica en salvaguardar los derechos de los trabajadores del continente americano; entre los principales acuerdos a que dicha Conferencia llegó, podemos citar:

"Resolución número I.

II. Seguro Social.

El seguro social, como expresión de la seguridad social, está llamado a:

- a) Organizar la prevención de los riesgos cuya realización priva al trabajador de su capacidad de ganancia y de sus medios de subsistencia;
- b) Restablecer lo más rápido y completamente posible, la capacidad de ganancia perdida o reducida como consecuencia de enfermedad o accidente.

¹³ CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. T. IV. Tercera edición. Editorial Heliasta. Argentino, 1988. p. 15.

¹⁴ CORREA MEYER RUSSOMANO, Gilda Maciel. *Derecho Internacional Privado y del Trabajo*. UNAM. México, 1984. pp. 131 y 132.

c) Procurar los medios de existencia necesarios en caso de cesación o interrupción de la actividad profesional como consecuencia de enfermedad o accidente, de invalidez temporal o permanente, de cesantía, de vejes o de muerte prematura del jefe de la familia.

III. Un programa continental.

b) La salud, la capacidad y el bienestar de los trabajadores de una nación americana interesan también a las demás naciones americanas; por lo que se impone la acción concertada en los organismos de seguridad social en resguardo del capital humano, garantía de integridad y defensa continental.

Resolución número 2.

La Conferencia, considerando:

a) Que los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales de que son víctimas los asalariados dejan a esas víctimas o a sus familiares en situación económicamente angustiosa, que la colectividad debe tender a atenuar mediante la implantación de un seguro con carácter social, cuyas cotizaciones sean pagadas por los respectivos patronos.

b) Que tal seguro debe ser obligatorio, a fin de que en todo caso exista una entidad que haga frente a la responsabilidad que es consecuencia de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

c) Que no es posible que dicho seguro, que es social por naturaleza, pueda ser objeto de lucro, y que su financiamiento se recargue con elevados gastos de propaganda y comisiones que lo encarecen, todo lo cual redundaría en un fuerte gravamen para la producción.

d) Que la política preventiva del riesgo profesional no es viable, sino a través de un sistema unificado o coordinado de seguro social obligatorio, practicado con criterio social y sin ánimo lucrativo.

Resuelve: Recomendar a los Gobiernos de las naciones americanas que gestionen la promulgación de leyes que implanten el seguro social

contra riesgo de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales y la organización sistematizada de su prevención".²⁵

2.2.3. SEXTA CONFERENCIA INTERAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Esta reunión internacional se llevó a cabo del 14 al 27 de septiembre de 1960 en México, de la cual surgió la "Declaración de Principios de Seguridad Social Americana" conocida comúnmente como "Declaración de México".

Dicho documento, firmado el 27 de septiembre de 1960, integra en 17 artículos precedidos de algunos considerandos, los principios básicos que han de garantizar los derechos mínimos de seguridad social en el Continente Americano.

2.2.4. DOCUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

A. La Declaración Universal de Derechos Humanos.

Esta declaración, dictada el 10 de diciembre de 1948, es un intento de las naciones por salir de los horrores de la guerra mediante el reconocimiento de los derechos mínimos de todo ser humano, y se concibe a sí misma como el:

"...ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los

²⁵ INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. *Compilación de Normas Internacionales sobre Seguridad Social*. Tomo I. Editado por el IMSS. México, 1979. pp. 593-595.

pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción".²⁴

Esta declaración contiene varios artículos relativos al derecho del trabajo en general y al derecho a la seguridad social en particular.

De tal manera, el artículo 22 previene que todo individuo tiene derecho a la seguridad social. De igual forma, el artículo 23 integra normas relativas al trabajo, en su párrafo primero establece el derecho al trabajo, a su libre elección y a la protección contra el desempleo.

El párrafo segundo incluye el principio de "a trabajo igual salario igual" y el párrafo tercero retoma el derecho al salario remunerador, completándose, cuando ello se requiera, en el beneficio de la protección social. Finalmente, el párrafo cuarto retoma el derecho de asociación sindical para la defensa de sus intereses.

El artículo 24 establece los principios del descanso diario y vacacional, así como del disfrute de su tiempo libre.

Finalmente, en el artículo 25 se establecen las bases para la seguridad social en general así como para la protección al trabajador por riesgos de trabajo.

Por su importancia, hemos de citarlo a continuación:

"1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

²⁴ SRARA VAZQUEZ, Modesto. *Derecho Internacional Público. Décimo segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1988. pp. 473-474.*

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social".²⁷

B. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Fue aprobado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la ONU en una resolución del 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976. A fines de 1982, setenta y cinco países lo habían ratificado por lo que su universalidad quedó fuera de dudas. Algunos de los países participantes son: Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Checoslovaquia, Dinamarca, Estados Unidos, España, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Italia, Japón, Luxemburgo, Marruecos, México, Nicaragua, Noruega, Reino Unido, Rumania, Suecia, URSS, Venezuela y Yugoslavia, entre otros.

Consta de un preámbulo y 31 artículos que versan sobre las condiciones de trabajo, los sindicatos, la seguridad social, la protección de la familia, los niveles de vida y de salud, la educación y la vida cultural.

El artículo 8o. se refiere a la libertad de asociación sindical y el 9o. estipula el derecho de toda persona a la seguridad social y al seguro social.

En el artículo 10, al reconocer la importancia de la familia, se determina que las madres antes y después del parto deben gozar de protección especial durante un tiempo razonable, durante el cual se les concederá licencia y remuneración o las prestaciones que correspondan de seguridad social.

²⁷ *Ibidem*, p. 478.

Asimismo, obliga a los Estados signantes a establecer medidas protectoras a la infancia y adolescencia, prohibiendo para ellos la realización de labores nocivas para la salud física o moral, así como aquéllas en las que se ponga en peligro su vida.

Finalmente, en el artículo 18 se determina que a fin de asegurar el más alto nivel de salud física y mental, los Estados partes deben adoptar las medidas necesarias para:

a);

b) El mejoramiento en todos los aspectos, de la higiene del trabajo y del medio ambiente;

c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;

d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad".²⁵

2.2.5. CONVENIOS REALIZADOS POR LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

De acuerdo con Modesto Seara Vázquez, la OIT "fue creada en 1919, como institución autónoma asociada con la Sociedad de Naciones. El 14 de diciembre de 1946 pasó a ser organismo especializado de las Naciones Unidas. Su propósito es promover la adopción de medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores. Ofrece la característica interesante de que en sus órganos representativos (La Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración) hay una triple representación: de los gobiernos, de los patronos y de los obreros, según

²⁵ TRAVIESO, Juan Antonio. *Derechos Humanos y Derecho Internacional*. Editorial Heliasta. Argentina, 1990. pp. 162 y 163.

la proporción de 50%, 25% y 25% respectivamente. Su sede se encuentra en Ginebra".²⁹

La Conferencia Internacional del Trabajo se reúne cada año y la Junta de Gobierno cada tres meses. Las decisiones se toman por el voto de las dos terceras partes de sus miembros.

La Constitución de este organismo nos señala cual es su finalidad:

"La OIT se propone mejorar las condiciones de trabajo en todo el mundo a través de una acción concertada internacional, la regulación de las condiciones de trabajo, reglamentación de la oferta de trabajo, prevención del desempleo, salario remunerador, protección al trabajador contra enfermedades y lesiones, protección de niños, mujeres y jóvenes, pensión, protección a los trabajadores migratorios, organización de la educación vocacional y técnica de los trabajadores, etc."³⁰

La Organización Internacional del Trabajo es el organismo cuyas convenciones y recomendaciones en la materia han tenido mayor protección en la mayoría de los países, lo cual ha permitido en cierta medida, la unificación de criterios en materia tanto de prevención de riesgos como de seguridad e higiene en el trabajo.

Lo anterior es así en virtud de que:

"Un convenio contiene una serie de criterios para la preparación de legislación nacional, y una vez adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en una de sus reuniones anuales, los Estados Miembros de la OIT, según la Constitución de ésta, están obligados a someterlo a la consideración de su asamblea legislativa. Un país puede ratificar un convenio cuando las normas que tiene se han incorporado en su legislación, y aunque no todos los países que aplican

²⁹ BEARA VAZQUEZ, Modesto. *Op. Cit.* p. 164.

³⁰ SEPULVEDA, César. *Derecho Internacional*. Décimo sexta edición. Editorial Porrúa. México, 1991. p. 318..

un convenio lo ratifican, la OIT influye con eficacia en el establecimiento de normas independientemente de estas formalidades de procedimiento".³¹

Es por ello que hasta la fecha han sido adoptados alrededor de 30 Convenios, entre ellos destacan:

El Convenio 17 referente a la indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, mismo que entra en vigor el 1o. de abril de 1927, fue celebrado en Ginebra en 1925.

Tan sólo por el hecho de que una persona preste un trabajo remunerado por cuenta ajena, existiendo la dirección y vigilancia por parte del patrón, tiene derecho a una indemnización por accidentes de trabajo que ocurran con motivo o en ejercicio del trabajo.

Se aceptó el principio de que los accidentes *in itinere*, quedan asimilados a los accidentes de trabajo, siempre que se pueda comprobar que el trayecto normal del domicilio del trabajador a su lugar de trabajo o viceversa, no haya sido interrumpido en interés personal del trabajador.

En este Convenio intervinieron países como: Francia, Austria, Argentina, Países Bajos, Finlandia y México, entre otros.

El Convenio 19 relativo a la igualdad de trato a los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. Se llevó a cabo en 1925.

Este Convenio ratificado por México, establece en su artículo 1o. párrafo primero, como principio fundamental, el que "los miembros de la OIT que lo ratifiquen, se obligan a conceder a los nacionales de cualquier otro miembro que lo haya ratificado y que resulten

³¹ OIT, Ginebra. *Introducción a la Seguridad Social*. Editorial Alfaomega, México, 1998. p. 9.

victimias de un accidente de trabajo ocasionado en el territorio de aquél, o en su caso, a sus derechohabientes, otorgándoles el mismo trato que a sus propios nacionales respecto a la indemnización por accidente de trabajo correspondiente".²²

El Convenio 42 referente a la indemnización por enfermedades profesionales. Celebrado en Ginebra en 1925. Este Convenio lo adopta el 21 de junio de 1934.

"Artículo 10.: Cada miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio debe garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales, o bien, a sus derechohabientes, una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional".²³

Entre los países que intervinieron se encuentran: Irlanda, Singapur, República de Malta, Yugoslavia, México, Argentina, Bélgica, Francia y Brasil.

En 1929 la OIT emite la recomendación 31, la cual es la primera a nivel internacional en definir las políticas de seguridad industrial. Entre los principales resultados de su aplicación se obtuvo una importante disminución de accidentes o en su caso la atenuación en la gravedad de los mismos.

Asimismo, establece como bases para la prevención en materia de riesgos de trabajo que se investiguen las causas de los accidentes de cada industria en su conjunto y por riesgos concretos, a fin de definir las constantes que determinan la frecuencia de los accidentes; para evitar que dichas constantes permanezcan mediante la realización de estudios estadísticos en los años subsecuentes que permitan la elaboración de análisis comparativos a fin de ir detectando las fallas para corregirlas.

²² *IMSS. Compilación de Normas Internacionales sobre Seguridad Social. Op. Cit. p. 49*

²³ *Ibidem. p. 171.*

2.3. LA SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO

2.3.1. EPOCA PREHISPANICA

Tres fueron las grandes culturas que habitaron nuestro territorio:

Los toltecas, que vinieron del noreste rumbo al sur, Los astecas, conocidos también como mexicas, que salieron de Astlán pasaron por Sinaloa, Jalisco y Michoacán y llegaron a Culhuacán, cerca de Chalco y Chapultepec, y

Los mayas que se encontraban en Yucatán, Campeche y Chiapas, extendiéndose hasta Guatemala y Honduras. Ellos fueron los fundadores de las grandes ciudades de Copán, Palenque y Tical.

Podemos decir que la sociedad azteca estaba integrada por dos estratos principales: los nobles (pipiclin) y los plebeyos (macehualtin), tenían niveles intermedios a los que pertenecían los comerciantes y algunos artesanos como los que se dedicaban a trabajar la pluma, los orfebres y los lapidarios.

La unidad social elemental era la familia. El conjunto de familias formaba el calpulli, al que los españoles llamaron barrio.

El calpulli, además de tener una marcada importancia social, contaba con un especial papel tanto político como religioso, ya que como lo apunta el propio Soustelle, "El calpulli es en verdad la célula básica, su jefe y sus ancianos representan la primera forma de organización territorial de los aztecas".³⁴

Adicionalmente a los trabajadores libres o macehuales existían los mayeques que eran los que trabajaban la tierra de los nobles con la obligación de entregar una parte de los productos de su trabajo al

³⁴ SOUSTELLE, Jacques. *La vida cotidiana de los aztecas*. Primera reimpresión corregida. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1970. p. 52.

señor de quien dependían existiendo de este modo una relación y dependencia de trabajo.

Existían los asalariados, mismos que alquilaban sus servicios a cambio de su manutención, por lo que también se daba en esta situación una relación de trabajo.

Formaban parte de esa organización los esclavos con conceptos muy diferentes a los del viejo mundo, ya que los hijos de esclavos nacían libres y no con la condición de esclavitud impuesta anteriormente a sus padres.

La prevención de accidentes representaba un papel importante ya que se cuidaba mucho a los guerreros por el carácter primordial y destacado que en tal sociedad tenían.

El conocido historiador, a quien nos hemos referido, comenta la existencia de protección y previsión social entre los astecas cuando dice:

"Como no había distinción entre el tesoro público y los bienes del soberano, era él quien distribuía alimentos y bebidas a toda la población durante el periodo de "escasez" en que se agotaban los recursos de las familias, vaciaba sus graneros durante las épocas de hambre y calamidad y asumía las cargas de la guerra, la dotación y la alimentación de los soldados. Cada dignatario según su rango también gastaba no sólo en sí mismo sino en sostener a su séquito, en recibir a los viajeros y en dar de comer a los pobres. La riqueza de los poderosos se consumía en el lujo, pero en gran parte se redistribuía a causa de las obligaciones que le imponían sus cargos".²⁶

Cabe hacer mención que también se daba de alguna manera una especie de seguro para la vejez, aunque en forma rudimentaria.

²⁶ *Ibidem*, pp. 92 y 93.

2.3.2. EPOCA COLONIAL

En este período comienza el surgimiento de las medidas preventivas de los riesgos de trabajo.

Con la Colonia se fundaron hospitales y centros de asistencia y fueron los religiosos quienes se preocuparon por el bienestar de los trabajadores.

2.3.2.1. LAS LEYES DE INDIAS

"La recopilación de las Leyes de los Reinos de las Indias es el conjunto de disposiciones legislativas indianas, reunidas y promulgadas como cuerpo legislativo en la segunda mitad del siglo XVII en España, para regir en las indias occidentales. En su estructura se siguieron los principios establecidos en el Corpus Iuris Civilis del emperador Justiniano y en la Nueva Recopilación de Castilla. Estos quedaron establecidos en el discurso sobre la importancia, forma y disposiciones de la Recopilación de las Leyes de Indias Occidentales, elaborado por Antonio de León Pinelo en 1624. Fué promulgada en 1680 durante el Gobierno de Carlos II".²⁴

Entre las disposiciones contenidas en esta recopilación destacan por su importancia las que "se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa; el pago del séptimo día; la protección al salario, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral; la protección a la maternidad; el establecimiento de la edad mínima de catorce años para poder prestar servicios; la protección en relación con labores insalubres; habitaciones higiénicas, y el

²⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, UNAM. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Segunda edición. Editorial Porrúa, México, 1989. p. 2696.

otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades".²⁷

2.3.3. EPOCA INDEPENDIENTE

En el año de 1808, con la invasión a España por el ejército de Napoleón, surgieron en México, así como en otros países movimientos políticos que pugnaron por su independencia, sobre todo al conocerse la abdicación del rey Carlos IV, en favor de su hijo Fernando VII.

Al llegar el año 1810, el cura Don Miguel Hidalgo encabeza el movimiento insurgente en nuestro país, mismo que fue extendiéndose hasta llegar al punto de adueñarse de ciudades y zonas importantes. Resulta de gran relevancia destacar el Decreto del 6 de diciembre del mismo año expedido en Guadalajara, que alude a la abolición de la esclavitud y el tributo, buscando con ello reconocer al hombre trabajador su dignidad humana.

Morelos también se levantó en armas y a la muerte del cura Hidalgo reiteró en 1813 la abolición de la esclavitud.

En 1824 se promulgó la Constitución Federal y en 1836 la Constitución Centralista, en las cuales se dedicó un capítulo a las obligaciones y derechos de los habitantes del país. Los primeros años del siglo XIX, México vivió en constante inquietud política, razón de ello que la mayoría de las leyes dictadas tenían por objeto la organización del gobierno.²⁸

²⁷ DAVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. México, 1988. pp. 24 y 25.

²⁸ *Ibidem*. pp. 29-32.

2.3.3.1. LEY DE ACCIDENTES DEL TRABAJO DE JOSE VICENTE VILLADA. ESTADO DE MEXICO 30 DE ABRIL DE 1904.

Las Comisiones Unidas de legislación y justicia, presentaron a la Cámara nuevo dictamen sobre adiciones al artículo 1787 del Código Civil, iniciadas por el Ejecutivo del Estado, José Vicente Villada, con fecha 20 de febrero de 1904. Conforme a la iniciativa del Ejecutivo, establecía el artículo 3o. que cuando los trabajadores asalariados sufrieran algún accidente con motivo del trabajo y éste diera como resultado la muerte o alguna lesión o enfermedad que les impidiera trabajar, la empresa estaría obligada a pagar, sin perjuicio del salario devengado por causa del trabajo, los gastos que originaran la enfermedad o en su caso la inhumación, otorgando además a la familia del fallecido, un auxilio igual al importe de 15 días del salario que devengara.

Del mismo modo, señaló la obligación a los trabajadores de atenderse en el hospital del patrón si es que lo tuviere, en caso contrario, de soportar éste último los gastos del hospital de la localidad. Asimismo se impone a los patronos la obligación de proporcionar auxilios a los obreros hasta por tres meses, pasado este tiempo la empresa estará en libertad de seguir ministrando o no los auxilios de que se trate lo cual era una carga para ellos y además se declaran irrenunciables para los obreros los efectos de la Ley.²⁹

2.3.3.2. LEY DE ACCIDENTES DE TRABAJO DE BERNARDO REYES. ESTADO DE NUEVO LEON 9 DE NOVIEMBRE DE 1906.

"El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo: inspirada en la Ley

²⁹ INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. *Antecedentes de la Ley del Seguro Social*. Editado por el IMSS. México, 1970. pp. 13-16.

francesa de 1898, la de 9 de noviembre de 1906 definió el accidente de trabajo, único de los riesgos considerado como aquél que "ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él"; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total".⁴⁰

"Esta Ley, en su sección primera "DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL", en el artículo 1o. estableció:

"El propietario de alguna empresa de los que se enumeran en esta Ley, será responsable civilmente de los accidentes que ocurran a sus empleados, y operarios en el desempeño de su trabajo o con ocasión de éste.

No dan origen a la responsabilidad civil del empresario los accidentes que se deban a alguna de estas causas:

- I. Fuerza mayor, extraña a la industria de que se trate.
- II. Negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima.
- III. La intención del operario de causarse daño.

Manifiesta la citada Ley que la responsabilidad por los accidentes de trabajo comprenderán el pago de la asistencia médica y farmacéutica de la víctima por un lapso no mayor de seis meses; el de los gastos de inhumación en su caso y otros más".⁴¹

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. *OP. Cit.* p. 43.

⁴¹ INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. *Antecedentes de la Ley del Seguro Social.* *Op. Cit.*, pp. 21 y 22.

2.3.4. PERIODO DE LA REVOLUCION

Destacan por su importancia en el período que nos ocupa, en orden cronológico:

2.3.4.1. PROYECTO DE LEY PARA REMEDIAR EL DAÑO PROCEDENTE DEL RIESGO PROFESIONAL. DE LA DIPUTACION DE AGUASCALIENTES. 28 DE MAYO DE 1913.

Este proyecto de Ley establece en su artículo 1o. que son a cargo de cada empresa la asistencia e indemnización del daño que sufra el obrero que emplea, al que le serán compensados en los términos de esta ley cuyos beneficios no son renunciables, ni pueden ser disminuidos por contrato alguno; asimismo, en el artículo 2o. marca los parámetros de los beneficios de la Ley estableciendo que durante el trabajo, los accidentes que sufran a consecuencia de la labor ya sea por choque, quemadura, asfixia, intoxicación o por cualquiera acción repentina y violenta de una causa exterior. También tienen derecho a esos beneficios los que, por el trabajo contraen algunas de las llamadas enfermedades profesionales como las causadas por los gases industriales o las que resultan de la permanencia habitual en lugares húmedos o malsanos.

Se establecía también, en el artículo 8o. que para hacer efectivos los beneficios de esta ley, sería creada la Caja del Riesgo Profesional, alimentada con las contribuciones que, con cargo a costo de producción enterarian los patrones de las industrias que se enlistan en tal ley, y que dicha caja sería establecida en el Nacional Monte de Piedad.⁴²

⁴² *Ibidem.* pp. 28-30.

2.3.4.2. LEY DEL TRABAJO DE CANDIDO AGUILAR. ESTADO DE VERACRUZ 19 DE OCTUBRE DE 1914.

Candido Aguilar estableció la obligación patronal de otorgar servicios médicos a los trabajadores enfermos, quienes tenían derecho igualmente a recibir alimentos más una indemnización por parte de la empresa, consistente en la totalidad del jornal, que cobrarían en tanto durara su impedimento (artículo 7o.).

Señala en el considerando 1o.: "promoviendo por medio de una legislación adecuada, no sólo el fomento del trabajo y su debida retribución, sino también los medios encaminados a la conservación de la vida, la salud y bienestar de los mismos obreros".

Asimismo, el considerando 2o. expresa: "que si bien el trabajo dignifica al hombre y coopera con el capital al progreso de los pueblos, no es lícito permitir el debilitamiento de las energías físicas con menoscabo de la especie humana, debe el poder público dictar reglas cuya finalidad sea establecer el justo equilibrio entre las clases económicamente productivas, en lo general y particular de cada individuo".

Algunos de los preceptos regulados por esta ley son: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera.⁴

2.3.4.3. LEY DE TRABAJO DE SALVADOR ALVARADO. ESTADO DE YUCATAN 11 DE DICIEMBRE DE 1916.

El general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán. La Ley del trabajo reconoció y declaró

⁴ *Ibidem.* pp. 6 y 42.

algunos de los principios que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad.

Destaca en esta ley su capítulo de higiene y salubridad, en el cual se habla del estado sanitario que deben guardar las fábricas y los talleres, así como disposiciones sobre las instalaciones suficientes y adecuadas.

Se constituyó una junta técnica con el objeto de estudiar los mecanismos implementados para prevenir los accidentes de trabajo.⁴⁴

2.3.4.4. LEY DE TRABAJO DE GUSTAVO ESPINOSA MIRELES. ESTADO DE COAHUILA 27 DE OCTUBRE DE 1916.

Esta ley en su exposición de motivos expresó que el obrero en su constante labor está expuesto a sufrir con motivo del trabajo accidentes que le privan total o parcialmente de la capacidad o aptitud de proporcionarse los medios más indispensables de subsistencia, por lo que el Estado debe buscar en las riquezas por el trabajador laboradas y en el capital del empresario, la más justa reparación de los males del obrero ocasionados por los accidentes sufridos en el trabajo.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* p. 46.

En primer plano señala a las empresas que dan lugar a la responsabilidad, y que incluye a todas las industrias, talleres y trabajos que en la época se desarrollaban.

Expresa que la responsabilidad civil comprenderá el pago inmediato de las asistencias médica y farmacéutica, el del salario íntegro del obrero lesionado por todo el tiempo que dure la enfermedad causada, sin exceder de seis meses y el pago de los gastos de inhumación, en su caso. Dispone igualmente a lo que tienen derecho los accidentados y las obligaciones del patrón para proporcionárselos.⁴⁴

2.3.5. DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917

Gran parte de los tratadistas del Derecho, coinciden en que en materia de reivindicación de los derechos sociales, la Constitución Mexicana de 1917 recogió y legisló las demandas de las clases más débiles, tomándose incluso como ejemplo en el ámbito internacional en lo que al respecto se refiere.

La Declaración de Derechos Sociales radica en una combinación de ideas políticas, sociales y jurídicas que campesinos y trabajadores demandaron y se adoptaron en tal Declaración.

Después del movimiento revolucionario iniciado en 1910, se convocó en 1916, a la conformación de un Congreso Constituyente, el cual tuvo el encargo de elaborar la nueva Constitución derogatoria de la de 1857. Esta, en su artículo 50, garantizaba la libertad de profesión, empleo u oficio, dejando en libertad a las partes para la regulación de las relaciones laborales.

Al formularse el proyecto de lo que sería el artículo 50, de la Constitución de 1917, no se presentaron variaciones significativas,

⁴⁴ INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, *Antecedentes de la Ley del Seguro Social*. Op. Cit. pp. 64-66.

por lo que los diputados de procedencia obrera y con escasa instrucción escolar, lo protestaron:

"Victoria manifestó su inconformidad tanto con el artículo de Carranza como con el dictamen, porque trataba superficialmente el problema obrero; quería que en la Constitución se dieran bases precisas sobre las cuales legislarían los Estados en materia laboral: creación de juntas de conciliación y arbitraje, indemnizaciones por accidentes, seguros de trabajo, jornada máxima, salario mínimo, descanso hebdomadario, higienización de talleres, prohibición de jornada nocturna a mujeres y niños, etc."⁴⁶

Por su parte, el diputado Manjarres propuso que el problema de los trabajadores no se ciñera a la simplicidad del artículo 80., sino que era necesario la creación de todo un capítulo dentro de la Carta Magna que dejara en forma concreta los derechos de los trabajadores.

El representante Cravioto, en su afán por defender y enaltecer los derechos de los trabajadores expresó:

"Así como Francia, después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre; así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros".⁴⁷

Finalmente, se decidió separar la cuestión laboral del artículo 80. e integrarla en un solo título, encomendándole al ingeniero Pastor Rouaix la elaboración del proyecto, el cual, además de contener normas relativas a los derechos del trabajo propiamente, incluye una serie de ordenamientos sobre previsión social, tales como la protección del

⁴⁶ CARPIEO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*. 6a. edición. Editorial Porrúa. México, 1983. pp. 95 y 96.

⁴⁷ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo*. Editorial popular de los trabajadores. México, 1981. Pp. 34 y 35.

trabajo de mujeres y niños, y de aquella durante el embarazo y en la etapa post parto.

El proyecto, con algunas modificaciones y supresiones, fue aprobado junto con el artículo 60.; asimismo, se integró bajo el título VI con la denominación "del trabajo y la previsión social" integrado con el artículo 123. Ambos preceptos fueron aprobados por unanimidad con 163 votos el 23 de enero de 1917.⁴⁶

En 1960 se adiciona el apartado "B" al artículo 123, en el cual se reglamentan las relaciones laborales que el Estado establece, definiendo en la fracción XI las condiciones mínimas para la organización de la seguridad social de los trabajadores sujetos a este régimen.

2.3.6. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

De gran trascendencia resultó la promulgación de esta Ley en la historia de nuestro país, ya que además de ser la primera con carácter federal, se reflejaron en ella los resultados de la ideología que giraba en torno a la preocupación por otorgarle al trabajador asistencia y seguridad social.

De la reglamentación de dicha Ley, en materia de riesgos profesionales resaltan los siguientes puntos:

En cuanto a los accidentes y enfermedades se adoptó la teoría de la Responsabilidad Objetiva definiendo a los riesgos como los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de la prestación de sus servicios. La teoría del Riesgo Objetivo parte del supuesto de que el daño causado por un objeto debe ser soportado por su propietario, o sea, aquél que se beneficia con ese objeto.

⁴⁶ DAVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. OP. Cit. pp. 44 y 45.

En su artículo 285, define al accidente de trabajo "como toda lesión médico-quirúrgica o perturbación síquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida, ocurrida durante el trabajo, o en ejercicio de éste; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producida en las mismas circunstancias".

De igual manera, dicha Ley definió a la enfermedad profesional "como todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como consecuencia obligada de la clase de trabajo que lleva a cabo el obrero, o del medio en que se ve obligado a trabajar y que produce en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad por agentes físicos, químicos o biológicos".

Señaló también, que los patrones son responsables de los riesgos profesionales aunque contraten a través de intermediarios.

Tomó el salario diario percibido por el trabajador como base para determinar las indemnizaciones correspondientes a los riesgos profesionales. Finalmente, indicó que el patrón sería excluido de la obligación que impone la Ley, en cuanto a la indemnización y atención médica, entre otros, cuando el accidente le ocurra al trabajador en estado de embriaguez, o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, o bien, cuando se haya causado por si solo el accidente, y cuando éste ocurra al trabajador debido a la fuerza mayor extraña al trabajo.⁴

⁴ KAYE, Dionisio J. *Los Riesgos de Trabajo. Aspectos Teórico-Prácticos*. Editorial Trillas, México 1955. pp. 35-37.

2.3.7. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Esta legislación incluyó nuevos principios en cuanto a los riesgos de trabajo y extendió su campo de aplicación con respecto a los accidentes provocados por actos de terceras personas, así como el suprimir la fuerza mayor como excluyente de responsabilidad, avanzando de esta manera hacia la seguridad social en favor del trabajador.

Se sustituyó el término de riesgos profesionales por el de riesgos de trabajo, más no cambió la idea de proteger al trabajador en cuanto a los beneficios que en cada caso le corresponden.

Por otra parte, estableció una importante modificación, al agregar a las prestaciones que deben percibir los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, el derecho de rehabilitación, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.

Por lo que hace a la tabla de enfermedades de trabajo y valuación de incapacidades, éstas se actualizaron por medio de la revisión de las mismas, con el fin de concordarlas con los datos de la ciencia médica vigentes. Esto dió como resultado la modificación de los porcentajes a efecto de que se pague a los trabajadores una justa indemnización en caso de accidente o enfermedad de trabajo.

De igual manera, el riesgo de trabajo tuvo una definición más técnica, y en la cual también se contempla la situación de incluir en la definición de accidentes de trabajo, los accidentes In Itinere, situación que no fue contemplada por la Ley de 1931.

2.4. LAS LEYES DE SEGURIDAD SOCIAL

Antes de abundar respecto de las diversas legislaciones sobre seguridad social en nuestro país, nos interesa primeramente precisar dos conceptos, siguiendo a Francisco González Díaz:

1.- "Derecho a la seguridad social. Hemos definido el Derecho a la Seguridad Social como una disciplina autónoma del derecho social, en donde se integran los esfuerzos del Estado, el de los particulares y el de los Estados entre sí, a fin de organizar su actuación para la satisfacción plena de las necesidades y el logro de mayor bienestar social integral y la felicidad de unos y de otros, en un orden de justicia social y dignidad humana:

2.- Previsión social. La previsión social, en un sentido amplio, se identificó con la seguridad social en el concepto moderno de la palabra, pues si se analiza el contenido del artículo 123 se verá que sus fracciones no sólo establecen medidas para prevenir el riesgo, sino la protección íntegra al trabajador a través del cuidado que se debe a sus dependientes económicos, a la mujer y al niño, a la educación obrera y a la habitación.

Sin embargo, en un sentido estricto, debemos considerar la previsión social, en México, como una rama del derecho del trabajo que tiene por objeto el estudio y aplicación práctica de todas aquellas medidas para prevenir los riesgos (bien sea accidentes o enfermedades profesionales) a que se expone el trabajador y las disposiciones que tienen por objeto cuidar del bienestar y salud del trabajador y sus dependientes económicos".⁴⁴

Quisimos precisar, a pesar de lo largo de la cita, ambos conceptos, toda vez que éstos constituyen la base para la reglamentación en

⁴⁴ GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. *El Derecho Social y la Seguridad Social*. Editorial Textos Universitarios, UNAM. México, 1975. p. 132.

materia de riesgos de trabajo, tal como se desprende de las definiciones transcritas, lo cual nos permite avanzar en el análisis de los diferentes ordenamientos que regulan, aparte de la Ley Federal del Trabajo, la materia de nuestro análisis.

Con la reforma de 1929 a la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, así como la adición del apartado B, fracción XI en 1960, se sientan las bases para la constitución del derecho de seguridad en nuestro país.

El 16 de enero de 1943 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social, producto de la discusión que sobre el proyecto enviado al Congreso de la Unión por el Presidente de la República en turno, Manuel Avila Camacho realizaron los legisladores, el cual crea el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

La Ley inicial estuvo sujeta a reformas en los años de 1949, 1956, 1969, 1971, hasta que en 1973, a iniciativa del Presidente Luis Echeverría, surge una reforma sustancial, la cual trasciende el ámbito de las relaciones laborales en beneficio de la seguridad social para hacerla extensiva a los campesinos y a las clases económicamente débiles, al introducir, además de los seguros obligatorios, el régimen de seguros voluntarios, constituyendo un avance en la perspectiva de la reivindicación de los derechos sociales.

Por otro lado, cabe hacer mención de las reformas del 20 de julio de 1993, entre las cuales destacan: el cálculo de las cuotas obrero-patronales será a cargo de las empresas (artículo 19); la tabla de primas de grado de riesgo se aumenta, entre más alta es la clase, en mayor proporción sube la prima (artículo 79); autodeterminación del grado de riesgo a cargo de las empresas (artículo 80); entre otras.⁴¹

⁴¹ DIAZ PEREZ, Miguel Angel et al. "Comentarios a la reforma de la Ley del IMSS". *Consultorio Fiscal*. Número 96. México, segunda quincena agosto de 1993. pp. 14-17.

Finalmente, las recientes reformas del 1o. de junio de 1994 consistentes en un incremento a las pensiones de IVCM del IMSS.⁶²

Con las garantías sociales contempladas en nuestra texto constitucional, y de manera particular las disposiciones contempladas en el artículo 123, fundan el principio de considerar al hombre como miembro de un grupo social, por lo que conforme a esta idea se estructuró en nuestro país, el derecho del trabajo, la seguridad social y las instituciones de bienestar colectivo.

La necesidad de establecer un sistema de seguro social se deriva de la complejidad de la vida moderna, caracterizada por la gran industrialización, donde las empresas al elevar su producción con maquinaria más sofisticada, exponen al trabajador a sufrir un daño corporal en su persona. La protección del seguro social se realiza previniendo la pérdida prematura de la capacidad para el trabajo, atenuando en lo posible las afectaciones que padezca el trabajador y compensando, por medio de prestaciones en dinero, las consecuencias económicas de la realización de los siniestros.

La Ley del seguro social tiene previstas las contingencias que pudieran suscitarse; otorgando pensiones calculadas de por vida por conceptos de incapacidad, vejez o por muerte, esta última a sus familiares, pensiones que se integran por aportaciones de los trabajadores, patrones y el Estado.

Por otra parte, el 1o. de enero de 1960 entra en vigor la Ley de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, con lo cual se crea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

⁶² AMEZCUA ORNELAS, Norahenid. "Incrementos a las pensiones de IVCM del IMSS". *Prontuario de Actualización Fiscoal. Número 113. México, segunda quincena junio de 1994. p. 24.*

Lo anterior surge como una respuesta a la exigencia que la sociedad civil hacía al Estado, quien exigía de los particulares el cumplimiento de las normas de seguridad social, pero para él como empleador no existía ninguna obligación de ese tipo con sus empleados.

Finalmente, el 28 de mayo de 1976 se promulga la Ley de Seguridad para las Fuerzas Armadas Mexicanas, creándose en consecuencia el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, el cual tiene como objetivos proporcionar prestaciones y servicios de tipo social, administrar fondos para situaciones concretas así como los recursos del Fondo de la Vivienda para las Fuerzas Armadas, entre otros.

Tanto el ISSSTE como el ISSFAM, poseen una estructura técnica y organizativa similares a las del IMSS, todas ellas bajo los principios protectores de los trabajadores que rigen el artículo 123 Constitucional.

No abundaremos más sobre estas dos últimas Leyes e Instituciones por escapar del tema de nuestro interés; sin embargo, a manera de conclusión, interesa destacar lo difícil que ha sido para los trabajadores el lograr algunas reivindicaciones, de ahí la importancia de buscar mecanismos que propicien una convivencia más sana entre patronos y trabajadores respetando siempre la dignidad humana.

CAPITULO III

LOS RIESGOS DE TRABAJO EN LA LEGISLACION

MEXICANA VIGENTE

Como ha quedado asentado en el capítulo primero de este trabajo, el término Riesgo de Trabajo que utiliza la legislación mexicana corresponde al término Riesgo Profesional que emplea la doctrina extranjera y esta diferencia obedece al hecho de que a nuestros legisladores les pareció el término por ellos utilizado como más técnico y preciso.

La finalidad de este capítulo es el tratar los riesgos inherentes al trabajo, tanto los accidentes como las enfermedades que se dan como consecuencia en el desarrollo del mismo y de la actividad que desempeñan los trabajadores.

El maestro Guillermo Cabanellas, al referirse a la importancia de este tema destaca el valor del factor humano cuando escribe:

"En su afán por obtener mayores beneficios, tanto los industriales como los economistas olvidaron factores que hoy preocupan a higienistas, fisiólogos y médicos: El desarrollo cada vez mayor de la industria, basado en una progresión técnica, que aumenta los peligros en relación al factor humano. Es éste, en definitiva, el eje o centro donde se concentra la preocupación de aquellos que ven más allá de un simple aumento de la productividad o del rendimiento; de quienes pretenden que el desarrollo técnico no se haga sino cuidando, en primer término, al material humano, al que debe concedérsela preferencia sobre cualquier otro valor. Tal es la razón principal de que los sistemas preventivos contra los riesgos de trabajo ofrezcan actualmente un desenvolvimiento mayor. Esa amplitud se encuentra

intimamente ligada con una dinámica que estima el factor humano en su integridad y que lo valora sobre todos los demás elementos que participan en la producción.⁵³

3.1. DEFINICION

El diccionario de derecho de Rafael de Pina define como Riesgo: "Amenaza de un accidente susceptible de causar a alguien un daño o perjuicio derivado de circunstancias que se pueden prever, pero no eludir".⁵⁴

La definición de Riesgo de Trabajo se encuentra contemplada en el artículo 473 de nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual establece:

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

Los accidentes, según su magnitud pueden ser desde leves hasta mortales y las enfermedades desde temporales hasta permanentes, variando la gravedad de los mismos, pero en todos los casos tienen repercusiones que vienen a afectar la salud de los individuos y el funcionamiento de las empresas.

El problema primordial estriba en que los riesgos de trabajo, tanto los accidentes como las enfermedades que originan, representan no sólo un gran costo económico para las empresas, sino y lo que es más importante daños y padecimientos a quienes son víctimas de ellos y a sus familiares.

En la actualidad, nuestro país atraviesa por un periodo importante, ya que el fenómeno de crecimiento industrial se ve afectado

⁵³ CABANELLAS, Guillermo. *Op. Cit.* pp. 47 y 48.

⁵⁴ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. *Diccionario de Derecho*. Décima edición. Editorial porría. México, 1981. p. 427.

por la apertura comercial que estamos viviendo y por las perspectivas que presenta el Tratado de Libre Comercio, que hace necesario que para sobrevivir la industria del país, tenga que modernizar su planta industrial y lograr mayores niveles de productividad, los que para alcanzarlo es primordial se disminuyan los riesgos de trabajo por el alto costo social y económico que representan.

3.2. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

En materia de trabajo, la Constitución en su artículo 123, rige las relaciones obrero-patronales; dispone las bases de la legislación laboral con la finalidad de establecer el equilibrio entre los factores de la producción.

En lo concerniente a los riesgos de trabajo el artículo 123 fracción XIV del Apartado "A" contempla lo siguiente:

"Artículo 123...El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes 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 aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;"

Por otra parte, en la fracción XV se contempló el aspecto de la prevención de los riesgos profesionales señalando:

"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;"

De esta disposición, surge la idea de asegurar a los trabajadores cuando sean víctimas de un riesgo producido en el desempeño de su actividad laboral, así como evitar el riesgo a que estaba expuesto el trabajador, estableciendo la obligación de observar todas las medidas sobre higiene y seguridad, y para la prevención de accidentes y en caso de omisión a las mismas, por parte del patrón, la aplicación de las sanciones correspondientes.

De igual manera, nuestra Constitución tuvo presente la Teoría del Riesgo Social, la cual reemplaza en su responsabilidad a la empresa o al patrón mediante el seguro social. Estableciendo en la fracción XXIX lo siguiente:

"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 servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;"

Los riesgos profesionales son considerados como uno de los mayores estragos que sufre la clase trabajadora, tanto por el número de víctimas como por los perjuicios que causan a la situación económica de la misma. Por tanto, ante la necesidad de hacer frente al problema de la seguridad en el aspecto colectivo, se comprendió el sistema del seguro social, a través del cual con aportaciones tanto de los trabajadores, patronos así como del Estado, se integra o constituye un capital, en beneficio del trabajador que sufre un riesgo de trabajo.

3.3. FUNDAMENTO DE LA RESPONSABILIDAD EN LOS CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO

Consumado un riesgo de trabajo, sea accidente o enfermedad, surge evidentemente una estela de responsabilidad para el patrón.

La responsabilidad presupone un acto jurídico (en sentido general) o un hecho jurídico, o la asociación de ambos, cuyas consecuencias perjudiciales en contra de un tercero, determinan el derecho de éste, o de sus beneficiarios, en su caso, para exigir el resarcimiento de daños y perjuicios.

Por lo anterior, nos avocaremos a la responsabilidad patronal, refiriéndonos brevemente a las diversas teorías acerca del tema que nos ocupa, las cuales se basan en la responsabilidad derivada de los infortunios de trabajo.

3.3.1. TEORIA DE LA CULPA

Se basa en la idea de que el autor de un daño, por culpa o dolo, debe de responder de él, cubriendo la correspondiente indemnización. Esta teoría tiene su origen en el artículo 1382 del Código Civil Francés, siendo la primera que atribuyó responsabilidad a los patronos. Esta

tesis fue seguida por nuestro Código Civil de 1870 en sus artículos 1676 y 1692 a 1696.

La culpa es la única fuente de responsabilidad extracontractual, que reguló en Derecho Romano, la Ley Aquilia, partiendo de la violación de deberes impuestos por las leyes y dirigida contra todo el que cometa una acción u omisión imputable; de este supuesto se concluye que la pura infracción a la ley resulta suficiente para justificar la responsabilidad.

Con base en el precepto de culpa aquiliana, los tribunales franceses ampliaron en favor del trabajador el campo de las soluciones tendientes a asegurar una indemnización por el hecho de sufrir un infortunio de trabajo, basándose al efecto no sólo en los hechos positivos del patrono, sino también en sus omisiones.

Conforme a esta tesis los trabajadores que eran víctimas de un daño con motivo del trabajo tenían derecho a exigir una indemnización por parte del patrón, siempre que lograran probar la culpa de éste.

Para que la acción intentada por el trabajador procediera, era requisito sine qua non, el acreditar la relación de causalidad entre el daño por él recibido, y la culpa imputada al patrón.

Se considera que esta teoría es inadecuada, pues resulta imposible acreditar la culpa del patrono, si tomamos en cuenta que la gran mayoría de los accidentes de trabajo son causados por caso fortuito o fuerza mayor.⁴⁵

3.3.2. TEORIA DE LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL

Esta tendencia tiene su precedente en la teoría de la culpa contractual sostenida en Francia en el año de 1883 por Sauret y en Bélgica en 1884 por Salinçetle. Asevera que el contrato de trabajo

⁴⁵ KAYE, Dionisio J. *Op. Cit.* pp. 43 y 44.

impone al patrono, entre otras obligaciones, la de velar por la seguridad de sus obreros y en consecuencia, la de restablecerlos sanos y salvos. En tal virtud, todo accidente de trabajo implica para el patrón una presunción de culpa. De esta manera, se invierte la carga de la prueba para éste quedando libre de responsabilidad si acredita que el accidente se debió a una causa de fuerza mayor, caso fortuito o por culpa del propio trabajador, dejando subsistente el arbitrio judicial en cuanto a la fijación de la indemnización dentro del procedimiento ordinario civil.

Sin embargo, la responsabilidad por infortunio del trabajo, no puede provenir del contrato toda vez que la obligación de velar por la integridad física del trabajador existe independientemente de un contrato de trabajo, pues es un deber el no arriesgar la vida de un trabajador por negligencia.

Por lo tanto, no puede ser el contrato de trabajo, el que imponga la obligación de reparar los menoscabos sufridos por el trabajador en el desarrollo de sus actividades, sino mejor dicho, es la ley la que impone esta obligación porque el patrón no conviene voluntariamente a asegurar al trabajador de los riesgos de trabajo.⁵⁴

3.3.3. TEORIA DEL CASO FORTUITO

Esta teoría basa sus principios en el hecho de que quien percibe una utilidad de una persona o de una cosa, lo correcto es que asuma los riesgos ocasionados por el empleo de esa persona o de esa cosa.

Siendo los accidentes de trabajo un accesorio inevitable en la industria, el patrón deberá cargar con las consecuencias cuando éstos se presenten por caso fortuito.

⁵⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Op. Cit.* p. 174.

Dicha teoría tomó como base la distinción entre el caso fortuito y la fuerza mayor, apoyándose en los preceptos de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1898 en Francia, tomando en consideración que la fuerza mayor deriva de un hecho de la naturaleza siendo independiente de la empresa en donde presta sus servicios, y el caso fortuito tiene su origen en un suceso fuera de la previsión humana y en relación con el funcionamiento de la empresa, considerándose así como culpa objetiva, culpa imputable a la industria misma.

Por otra parte, esta teoría hace indemnizables los accidentes sobrevenidos por culpa del trabajador, lo que determina que todos los accidentes sean indemnizables, con excepción de los acaecidos por fuerza mayor que por su confusión con el caso fortuito llevarían a invocar éste y en consecuencia, también serían indemnizables.⁵⁷

3.3.4. TEORIA DE LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA

Es planteada por Saleilles y Josserand a fines del siglo XIX, sostiene esta teoría que la responsabilidad patronal, no tuvo su origen en una falla imputable a tal o cual persona; sino en un hecho material objetivo, como es el daño causado por una cosa inanimada y declara responsable a su propietario de pleno derecho. Para esta teoría el daño causado por un objeto debe ser sobrellevado por el propietario, es decir, aquél que se favorece con ese objeto.

Para fundar la responsabilidad se requiere sólo que el daño se cause por haber creado el autor un riesgo a través del empleo de aparatos o substancias que son peligrosos en sí mismas. Se sostuvo que todo el que cause un daño, por ser responsable de sus propios actos debe indemnizar al perjudicado, debe soportar el riesgo haya o no culpa, en virtud de que ese autor del hecho de alguna manera se beneficia con el empleo de cosas peligrosas y por ello su patrimonio debe sufrir la disminución

⁵⁷ KAYE, Dionisio J. *Op cit.* pp. 60 y 61.

equivalente a la indemnización que debe recibir el perjudicado, quien sólo tendrá que demostrar el hecho, el daño y la relación de causa a efecto entre uno y otro.²⁸

Esta teoría asimila a la persona humana con las cosas, señalando simplemente la obligación de reparar el daño a sabiendas de que es difícil valorar la reparación del daño sufrido por una persona.

3.3.5. TEORIA DEL RIESGO PROFESIONAL

Esta teoría constituye la incorporación al Derecho del Trabajo de la idea del riesgo objetivo y que tuvo en Francia su pleno desarrollo, mismo que culmina con la Ley Sobre Accidentes de Trabajo de 1898.

Entre los puntos fundamentales en que se basa esta tendencia, destacan: la empresa como consecuencia de su actividad es quien propiamente crea el riesgo; es también quien se favorece de las actividades de los trabajadores, y que el trabajador al fin y al cabo es un factor de producción, ya que sin su trabajo no sería posible llevar a cabo la actividad de producción a que ésta se dedique.

Tal como comenta al respecto Dionisio J. Kaye: "La producción supone la concurrencia de dos factores, capital y trabajo; pues bien, la característica de la empresa moderna es que los dos factores están subordinados jurídicamente al poder del empresario. En toda empresa es necesario destinar una parte de las utilidades a la reposición del capital; ocurre algo semejante al factor trabajo, pues también necesita ser sostenido cuando se agota o pierde sus energías, por tanto, al darse estos supuestos, debe emplearse otra parte de las utilidades para reparar e indemnizar a ese factor, lo cual quiere decir que el pago de las indemnizaciones por riesgos a los trabajadores debe

²⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. UNAM. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1988. p. 2840.

ser un renglón incluido en los costos de producción de las empresas, de la misma manera que se incluyen en ellos las sumas necesarias para amortizar el valor de las máquinas".⁴⁹

En conclusión, esta teoría ha sido la de mayor consolidación, a tal grado que aún inspira a nuestra Ley, pese al cambio terminológico.

3.3.6. TEORIA DEL RIESGO DE AUTORIDAD

Esta tesis, sostenida por el maestro de la Universidad de Paris André Rouast, fue producto de la evolución de la Jurisprudencia de la Corte de Casación Francesa que amplió los términos de la Ley Francesa de 1898. Parte del principio de que la autoridad es fuente de responsabilidad, apoyándose en el estado de subordinación en el que el trabajador se encuentra. Siendo elemento esencial de todo contrato la relación de dependencia, debe de indemnizarse todo hecho ocurrido en relación a la misma.

Si el accidente se produce dentro de la jornada de trabajo y el trabajador lo desempeña bajo el poder de autoridad que el patrón ejerce sobre él, en consecuencia, se considera como fuente de la responsabilidad la autoridad referida.

Por tanto, debe ser indemnizable todo riesgo ocurrido en la relación de dependencia entre trabajador y patrón, en razón de que aquél presta sus servicios bajo la dirección del patrón empleando los materiales y maquinaria que éste le proporciona para desempeñar su trabajo, y si en consecuencia de estas circunstancias, se produce un riesgo sufrido por el trabajador, será responsable el patrón, ya que el hecho de encontrarse en el lugar y en horas de trabajo es de considerar como indemnizables los riesgos sufridos durante la prestación de sus

⁴⁹ KAYE, Dionisio J. *OP. Cit.* pp. 69 y 70.

servicios tomando en cuenta esta situación desde el momento en que el trabajador se somete a la autoridad del patrón.

A falta de dicha subordinación no podrá existir responsabilidad del patrón a favor del trabajador ante cualquier infortunio acontecido, toda vez que es más importante la existencia de la relación de subordinación que la relación contractual, para los efectos de responsabilidad aún considerando a la subordinación como elemento básico para el contrato de trabajo.⁶⁰

3.3.7. TEORIA DEL RIESGO SOCIAL

“Sostenida por el maestro español García Oviedo, en realidad se convierte en una ampliación de conceptos de la teoría del riesgo de empresa; nada más que con un sentido más colectivizante, ya que afirma el maestro español que las consecuencias de los infortunios del trabajo dehen pesar sobre los industriales y aún sobre toda la sociedad y no sobre determinada empresa”.⁶¹ Constituye el fundamento de los sistemas de seguridad social, brindando cobertura en la rama de riesgos del trabajo a cargo de la colectividad industrial determinada por cada rama de actividad, cubriendo las contingencias ordinarias ocasionadas a los trabajadores como son las enfermedades generales, la cesantía, la maternidad y la muerte.

“Se estima, de tal manera, que sustituyendo con la responsabilidad colectiva de todas las empresas, la reparación de todos los accidentes de trabajo, de cualquiera de ellas, evoluciona hacia un sentido no solamente más amplio de humanización de la empresa, sino que se llega necesariamente a un sistema de solidaridad que obliga a terminar en el seguro social obligatorio contra todos los daños, pues no se considera a

⁶⁰ *Ibidem*, pp. 74-78.

⁶¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Op. Cit.*, p. 176.

la empresa totalmente aislada sino al conjunto de empresas, a la comunidad que constituyen".⁴²

3.3.8. TEORIA DEL RIESGO DE EMPRESA

"Ha sido esbozada esta teoría, considerando que dentro de la modalidad del derecho social va produciéndose una desaparición de la responsabilidad del individuo como ser aislado, para darle paso a un riesgo que va a recaer sobre la comunidad de trabajo propiamente dicha: la empresa. Independientemente, de la persona de su titular, en los accidentes de trabajo es donde puede verse con claridad la nueva forma de la responsabilidad empresarial que es estructura para justificar el resarcimiento de las víctimas de los infortunios laborales.

La jurisprudencia fue la que tomando en cuenta estos elementos construyó una doctrina, según la cual los riesgos que sean inherentes al trabajo debían recaer sobre los que fueran beneficiarios de éste. En tal sentido se consideró que, teniendo en cuenta que respondiendo el trabajo a un interés económico, cual es el de la producción, debía responder ésta de los perjuicios que la ejecución de su actividad laboral infiera a la persona del trabajador".⁴³

En otros términos, finca la responsabilidad patronal tomando en cuenta la solidaridad social, obligando a las empresas como persona jurídica colectiva, a asumir los daños ocurridos por sus trabajadores a través del seguro social.

La teoría esbozada toma como base la misma idea, pero con mayor proyección, de la Teoría del Riesgo Profesional, ya que es una derivación de la misma. Por lo demás, es una teoría sencilla que no requiere de mayor profundización.

⁴² KAYE, Dionisio J, *Op. Cit.* P. 59.

⁴³ *Ibidem.* pp. 36 y 37.

3.4. TEORIA CONTEMPLADA POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo con vigencia a partir del 1o. de mayo de 1970, incorpora en el Título Noveno lo concerniente a los riesgos de trabajo, adoptando la "Teoría del Riesgo de Empresa" que, como ha quedado señalado con anterioridad, consiste en que la empresa está obligada a la reparación de los daños causados al trabajador a su servicio por motivo del trabajo.

La adopción de esta teoría trajo consigo tres importantes consecuencias: la primera de ellas fue la modificación en cuanto a la terminología, los riesgos profesionales se intitularon riesgos de trabajo y a las consecuencias de éstos se les designó como accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo, modificándose a la vez las definiciones de éstos.

La segunda consistió en suprimir a la fuerza mayor extraña al trabajo como excluyente de responsabilidad, como lo establecía la Ley de 1931.

Como tercera y última consecuencia, permite que se aumenten en un 25 % las indemnizaciones sobre la valuación ordinaria, por lo que la idea del riesgo de empresa pone a cargo de la misma los riesgos que ocurren a los trabajadores cuando están bajo el mando del patrón, quien con apoyo en esta teoría es responsable tanto de los riesgos ocasionados con motivo de las actividades de la empresa como por su falta inexcusable.⁶⁴

⁶⁴ *Ibidem.* pp. 64 y 65.

3.5. ACCIDENTES DE TRABAJO

El diccionario jurídico de Rafael de Pina, define como accidente: "Acontecimiento eventual que ocasiona un daño, produciendo determinados efectos jurídicos."⁶⁵

Definido por Cabanellas: "Accidente de Trabajo como el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenida por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras."⁶⁶

El artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo determina:

"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 del trabajo y de éste a aquél."

Esta definición se encuentra integrada en los mismos términos en el artículo 48 de nuestra actual Ley del Seguro Social.

"La exposición de motivos de la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo de 1970 hace resaltar esta definición de accidentes de trabajo; considera como lugar de trabajo no solamente los lugares cerrados en que está instalada la empresa, sino cualquier lugar, la vía pública u otro local, al que se hubiese trasladado el trabajador. Además, por tiempo

⁶⁵ DE PINA, Rafael. *Op Cit.* p. 20.

⁶⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Op. Cit.* p. 171.

trabajado entiende todo momento en que el trabajador desarrolle alguna actividad relacionada con la empresa.⁶⁷

Por otro lado, el Dr. Miguel Borrell Navarro considera inexacta la definición que ofrece el artículo 474 cuando dice: "Dicho precepto no nos ofrece como debía hacerlo la definición o concepto de lo que es "accidente de trabajo" a los efectos jurídicos laborales, sino sólo hace mención a los efectos o consecuencias que acarrea la producción del accidente, el cual no es otra cosa que el evento, hecho o acto casual que le infiere o produce al trabajador en sus labores, un daño físico, psíquico o funcional, o la muerte."⁶⁸

Lo eventual del suceso resulta de que, dentro del proceso normal del trabajo no está premeditado el acontecimiento fortuito que constituye el accidente. De esa eventualidad podrá resultar la lesión orgánica o funcional o la muerte.

Estas serán las consecuencias del accidente y, por lo tanto, los riesgos de trabajo.

Por otra parte, los accidentes consignados en el segundo párrafo del mismo artículo 474 son los intitulados "Accidentes In Itinere". Para que el accidente sea tipificado como tal, genere responsabilidad patronal y junto con ello su resarcimiento, es indispensable que el accidente se suscite cuando el trabajador se traslade "directamente" a su lugar de trabajo, o bien, de éste a su domicilio, sin que haya existido de su parte interrupción o desviación en su trayecto por algún interés particular.

⁶⁷ KAYE, Dionisio J. *Op. Cit.* p. 98

⁶⁸ BORRELI, NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Tercera edición. Editorial Sista. México, 1992. p. 272.

3.5.1. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Las principales causas de accidentes dentro de los centros de trabajo son:

a) Responsabilidad del patrón: Incumplimiento de medidas preventivas en materia de seguridad e higiene.

b) Responsabilidad del trabajador: Descuidos motivados por el hábito al peligro, situaciones emotivas personales, desconocimiento del riesgo implícito, uso inadecuado o ausencia de los instrumentos personales de seguridad.

c) Actos de terceros: Descuido imprudencial y carencia del sentido general de la seguridad.

d) Caso fortuito o fuerza mayor: Desperfectos ocultos de carácter técnico o acción de los fenómenos naturales.

Algunas veces se consideran como casos fortuitos, circunstancias atribuidas a errores humanos.

3.5.2. ELEMENTOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación expresó su interpretación en jurisprudencia 1984, 2a. parte, 4a. Sala, Tesis I, p. 5. :

"Son elementos necesarios para configurar un riesgo de trabajo: a) Que el trabajador sufra una lesión; b) Que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal; c) Que dicha lesión se ocasione durante, o en ejercicio o con motivo de su trabajo, o d) Que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél. De

manera que si sólo se demuestran los dos primeros elementos es de estimarse que no se configura el riesgo de trabajo.⁹

De estos conceptos se derivan los siguientes elementos:

Que el trabajador sufra una lesión:

Como ya se ha mencionado con anterioridad la lesión orgánica o corporal es toda alteración en la salud o menoscabo o perturbación en el organismo causado por un accidente, no sólo se refiere a las heridas, contusiones, fracturas, quemaduras, etc., sino también al que sufre emocionalmente.

Que sea provocada por una acción súbita y violenta:

Con estos términos hacemos referencia a que el accidente se debe a una acción intempestiva, es decir, instantánea, inesperada, repentina, que no tiene antecedentes.

Que sea provocada por una causa exterior:

El motivo que da origen al accidente es atribuible a un agente externo, extraño a la constitución orgánica de la víctima y que bien puede serlo cualquier objeto o máquina utilizada por el trabajador, que actúa sobre el individuo produciéndole una lesión.

Que exista una relación de causa y contemporaneidad entre el accidente y el trabajo:

Que el accidente ocurra de manera directa con motivo o por consecuencia del trabajo y que el accidente se realice dentro de la jornada de trabajo a fin de que sea indemnizable. Quedan incluidos aquí los accidentes que ocurran al trabajador de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, requiriéndose para ello que haya una

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. *Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía*. 3^{ra} edición. Editorial Porrúa. México, 1986. p. 724.

coincidencia entre los horarios de entrada y salida del trabajo, así como el tiempo presumible para la realización del itinerario.

3.6. ENFERMEDADES DE TRABAJO

Los legisladores en su empeño por proteger a las clases desvalidas han regulado sobre este tema y en la Ley Federal del Trabajo ha quedado definido lo que debemos entender por enfermedad profesional:

"Artículo 475.- 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."

De la anterior definición se desprenden como características genéricas, que las enfermedades profesionales, son generadas por la exposición del trabajador a un medio insalubre o al contacto de materiales que producen daños al organismo y que a través de una acción prolongada, en otras palabras, progresiva, llegan a constituirle al trabajador un estado patológico, sin que esto quiera decir que algunas enfermedades sean causadas única y exclusivamente por el trabajo; por lo contrario, se parte del supuesto de que dichas enfermedades pueden tener diversos orígenes, pero que existiendo una relación directa de causalidad por la exposición prolongada en el tiempo de un trabajador ante agentes que le son perjudiciales crea la pretensión de que dichos padecimientos tienen un origen profesional, de allí que algunas enfermedades tengan un reconocimiento expreso como "enfermedades profesionales" en los códigos jurídico-laborales.

La Ley señala además, que en todo caso serán consideradas enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla que aparece en la propia ley, y que en total suman ciento sesenta y una.

3.6.1. TABLA DE CLASIFICACION DE LAS ENFERMEDADES DE TRABAJO

Para poder examinar las enfermedades de trabajo la legislación laboral ha desarrollado una tabla, misma que comprende únicamente aquellas que a ciencia cierta se sabe producen determinados oficios o profesiones.

A continuación, haremos una pequeña síntesis de dicha tabla, ya que el análisis de ella requeriría de un estudio más amplio y detallado, razón por la cual sólo nos concretaremos a enunciar lo más sobresaliente.

"Artículo 513.- Para los efectos de este Título la ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo."

Bajo este rubro, se enlistan ciento sesenta y un enfermedades de trabajo, clasificándolas y agrupándolas de la siguiente forma:

a) Treinta Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral, por ejemplo: Tabacosis (debida a la inhalación de tabaco); antracosis (de las minas de carbón); calcicosis (por el manejo de sales cálcicas); entre otras.

b) Diecisiete enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores, es decir afecciones provocadas por sustancias químicas inorgánicas u orgánicas que determinan acción asfixiante simple, o irritante de las vías respiratorias superiores, o irritante de los pulmones, como son: La inhalación de amoníaco, acetileno, anhídrido carbónico y bióxido de carbono.

c) Dieciocho dermatosis o enfermedades de la piel (con exclusión de las producidas por radiaciones ionizantes), provocadas por agentes mecánicos, químicos inorgánicos u orgánicos, o biológicos; que

actúan como irritantes primarios, o sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas; que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edematosa, vesiculosa, eczematosa o costrosa, como algunas que se enumeran a continuación: Dermatitis por acción del calor; dermatitis por exposición a bajas temperaturas; dermatitis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta; dermatitis producidas por ácidos clorhídricos, sulfúrico, nítrico, etc.

d) Oftalmopatías profesionales; suman dieciséis enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos. En esta clasificación podemos señalar la conjuntivitis y querato-conjuntivitis (por agentes físicos, químicos o alergizantes); queratoconiosis (incrustación en la córnea de partículas duras); catarata por radiaciones (rayos infra-rojos, calóricos, de onda corta, rayos x); etc.

e) Treinta y seis intoxicaciones producidas por la absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratorias, digestivas o cutánea, por ejemplo: Fosforismo e intoxicación por hidrógeno fosforado; arsenismo e intoxicación por hidrógeno arseniado; oxicarbonismo; intoxicación por alcoholes; hidrocarburiismo por derivados del petróleo y carbón de hulla; entre otras.

f) Veintiún enfermedades provocadas por parásitos, virus, bacterias y hongos: Carhunco (pastores, caballerangos, veterinarios, curtidores, etc.); tuberculosis (médicos, enfermeras, mozos de anfiteatros, etc.); toxoplasmosis (trabajadores de rastros).

g) Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos. Solo se clasifican dos y son las ocasionadas por el manejo de productos hormonales y por la exposición a antibióticos.

h) En relación a las enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo, se contemplan diez afecciones. Bursitis e higromas (trabajadores de las minas de carbón, los cargadores, estibadores y otros en los que se ejercen presiones sobre determinadas articulaciones como rodillas, codos y hombros); enfisema pulmonar (músicos de instrumentos de viento, sopladores de vidrio).

i) Enfermedades por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excluyendo el cáncer). Bajo este rubro únicamente se deriva una afección que perjudica diferentes partes del cuerpo (trabajadores de la industria atómica, minas de uranio y otros metales radiactivos).

j) Cánceres: enfermedades neoplásicas malignas debidas a la acción de cancerígenos industriales de origen físico, o químico inorgánico u orgánico, o por radiaciones, de localización diversa. De aquí se derivan cuatro afecciones como cáncer de la piel (por la exposición del cuerpo a los rayos ultravioleta); cáncer bronco-pulmonar (por el manejo de polvos de cromatos, arsénicos, berilio).

k) Finalmente, tenemos seis afecciones derivadas de la fatiga industrial, por ejemplo: hipoacusia y sordera (por la exposición a ruidos y trepidaciones, como laminaderos, trituradores de metales.); calambres, laringitis, etc.

Por último, conforme a la tesis emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la referida tabla tiene un carácter meramente enunciativo y presuncional, de donde podemos deducir, que será jurídicamente factible adicionar otras enfermedades análogas o no, a las indicadas expresamente por la Ley.

De acuerdo, con las disposiciones respectivas, si el asegurado no estuviere satisfecho con la calificación que haga el Instituto del carácter

de la enfermedad o estime que se trata de una enfermedad profesional no incluida en la tabla, tendrá que probar que la enfermedad se contrajo con motivo del trabajo, para que se considere profesional.

3.7. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

En el presente apartado haremos referencia a los efectos o consecuencias que ocurren al sobrevenir los infortunios en la prestación de un trabajo, circunstancias en las que un trabajador puede resultar víctima de un accidente o de una enfermedad, trayendo consigo una lesión o daño en su integridad física, lesiones que pueden alcanzar estados más o menos graves e incluso provocar hasta la muerte.

Con el objeto de realizar un análisis estructural sobre este tema, lo clasificaremos en consecuencias de hecho y consecuencias jurídicas.

3.7.1. CONSECUENCIAS DE HECHO

Las consecuencias de hecho que se producen a causa de un riesgo del trabajo son de dos clases: a) Los estados de incapacidad; y b) La muerte.

a) Los estados de incapacidad constituyen un grado de inhabilitación para el trabajo a consecuencia de un infortunio laboral. Al respecto, la Ley Laboral expresa una clasificación tripartita señalando en su artículo 477:

Incapacidad temporal

Incapacidades Incapacidad permanente parcial

Incapacidad permanente total

Por otro lado, la Ley amparó a los trabajadores víctimas de un infortunio del trabajo en los tres tipos de incapacidad, en cuanto a los derechos que éstos tienen y que consisten en dos prestaciones

primordiales, una en especie y otra en dinero, a las cuales haremos referencia en páginas posteriores.

La incapacidad sufrida por la víctima, sea cual sea su clasificación, constituye el elemento básico para determinar la indemnización.

Incapacidad temporal: Por disposición del artículo 478 se entiende por ésta "La pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo."

Esta incapacidad inicia desde el instante mismo en que ha ocurrido el accidente o se determine la existencia de la enfermedad, inhabilitando al trabajador para el desempeño de su actividad, temporalmente; esto es, durante el tiempo que tarde el tratamiento a que será sometido el trabajador accidentado, hasta que se le habilite nuevamente para continuar laborando, por haber recobrado sus facultades de acuerdo con el dictamen del médico.

Incapacidad permanente parcial: Definida en el artículo 479 consiste "...en la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar."

En la incapacidad a que nos referimos, es el resultado de la consolidación de las lesiones, lo que permite determinar la condición de la víctima, considerándola como la afectación de un órgano y de la importancia que éste tiene, en relación con la capacidad total de trabajo. Para ello, es necesario la adecuación con alguno de los incisos de la tabla de valuación de incapacidades que establece nuestra legislación laboral.

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

Por otra parte, para determinar el grado de incapacidad y su correspondiente indemnización resulta necesario adecuarla conforme a lo establecido en la tabla de incapacidades permanentes del artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo, la cual señala un mínimo y un máximo de incapacidad en porcentaje. Este porcentaje opera respecto de la indemnización por incapacidad permanente total.

El sistema de esta tabla consiste en describir los diferentes tipos de incapacidad permanente que pueden producirse. Estos consisten en pérdidas de miembros; anquilosis (pérdida completa de la movilidad articular); rigideces articulares (disminución de movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares); cicatrices retráctiles que no pueden ser resueltas quirúrgicamente; trastornos funcionales; parálisis; luxaciones; etc, señalando un mínimo y un máximo de incapacidad en porcentajes, el cual opera respecto de la indemnización por incapacidad total permanente.

Resulta conveniente resaltar en este punto, lo dispuesto en el artículo 481: "La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discracias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que corresponden al trabajador."

b) La muerte: cesación completa de la vida. Para establecer la causa de la muerte, se previene la práctica de la autopsia, o bien, se suple con el certificado médico en caso de no practicarse.

3.7.2. CONSECUENCIAS JURIDICAS

La existencia de un riesgo de trabajo trae como consecuencia responsabilidades específicas a cargo de los patrones.

Deben distinguirse dos situaciones: en primer término que el infortunio derive en una incapacidad; en segundo lugar, que ocasione la

muerte del trabajador. Luego entonces, para reparar estos desafortunados acontecimientos sufridos por un accidente o por haber adquirido una enfermedad profesional, la Ley contempla en primer lugar la obligación de otorgar a los trabajadores prestaciones en especie, las cuales tienen por objeto restablecer tanto su salud como su integridad física y mental; y en segundo lugar la obligación de carácter económico que le garantice al trabajador y a sus dependientes la subsistencia durante el lapso de incapacidad del accidentado. Y en caso de fallecimiento del trabajador proporcionar la indemnización respectiva.

En cuanto a las prestaciones en especie, conforme al artículo 487, en los casos de simple incapacidad, los trabajadores tendrán derecho a recibir:

I. Asistencia médica y quirúrgica: consulta, diagnóstico, curación, atención, cirugía.

II. Rehabilitación: proporcionar lo necesario para lograr la recuperación física del trabajador con la ayuda de los aparatos y tratamientos especiales, para lo cual, deberán establecerse en el país un mayor número de centros de rehabilitación, en virtud de la imposibilidad de que cada empresa establezca un sitio con estas características.

III. Hospitalización: admisión y estancia en el hospital para prestarle la asistencia necesaria.

IV. Medicamentos y material de curación: se deben proporcionar con el fin de prestar los primeros auxilios al trabajador accidentado, estableciendo puestos de socorro en el momento en que se suscite cualquier riesgo de trabajo, o bien, en el hospital, según la gravedad del caso; y

V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios para rehabilitar las partes del cuerpo que hayan sido afectadas por el accidente.

Por lo que toca a las consecuencias de contenido eminentemente económico, éstas se traducen en las indemnizaciones que corresponden por incapacidad permanente, ya sea parcial o total, o por muerte del trabajador, en su caso. En cuanto al monto de las diferentes indemnizaciones haremos referencia en páginas posteriores.

3.8. CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS POR RIESGO

La Ley del Seguro Social dispone en su artículo 79 que para la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas, de cualquier actividad e incluidas en el régimen del seguro social, serán clasificadas y agrupadas de acuerdo con su actividad en clases, cuyos grados de riesgo mínimo, medio y máximo se relacionan en el mismo artículo.

Para tal efecto, se entiende por CLASE DE RIESGO el grupo para clasificar las actividades de las empresas, catalogadas en razón de la mayor o menor peligrosidad.

La elaboración de la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo es elaborada por la "Comisión Técnica de Clasificación de Empresas del IMSS", por acuerdo número 5 566, 4/Julio/1979, del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, con base en el artículo 50. del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgo de Trabajo.⁷⁹

El GRADO son las subdivisiones que corresponden a cada una de las clases de riesgo;

⁷⁹ MORENO PADILLA, Javier. "Acuerdos del Consejo Técnico". *Ley del Seguro Social*. Decimo octava edición. Editorial Trillas. México, 1991. p. 353.

PRIMA es el porcentaje que debe pagar el patrón por el seguro de riesgos de trabajo, aplicable en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate; y

SALARIO BASE DE COTIZACION. "Artículo 32 de la Ley del Seguro Social: se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios."

Para el mejor manejo de estas consideraciones, se diseñó la siguiente tabla en la cual se contemplan las cinco clases existentes y los grados y primas, mínimo, medio y máximo, a partir de las cuales se calcula la cuota que cada empresa debe pagar para cubrir el seguro de riesgos de trabajo; de tal manera que entre mejores condiciones de seguridad e higiene posea la empresa, el grado de clasificación será menor y por lo tanto la cuota lo será en consecuencia.

CLASES GRADOS Y PRIMAS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

	MINIMO		MEDIO		MAXIMO	
CLASE	GRADO	PRIMA %	GRADO	PRIMA %	GRADO	PRIMA %
I	1	0.34785	3	0.54355	5	0.73925
II	4	0.64140	9	1.13065	14	1.61990
III	11	1.32635	24	2.59840	37	3.87045
IV	30	3.18550	45	4.65325	60	6.12100
V	50	5.14250	75	7.58875	100	10.03500

Forman parte de la Clase I las empresas cuya peligrosidad es mínima en virtud de la actividad que en ellas se realiza, de tal manera que el riesgo se entiende como el "riesgo ordinario de vida"; en la Clase II si bien el riesgo es mayor que el anterior, todavía se presume que es bajo; en la Clase III se ubican las empresas de riesgo medio; en la Clase IV encontramos a las empresas de riesgo alto y finalmente en la Clase V se localizan las empresas de riesgo máximo.

Ahora bien, cuando la empresa se inscribe por primera vez al Instituto, o bien, cuando existe un cambio de clase por modificación en sus actividades se le sitúa invariablemente en el grado medio de la clase que le corresponda con la prima respectiva a pagar.

La tabla referida se aplica en combinación con el artículo 13 del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo, el cual contiene un catálogo de actividades que puede desempeñar una empresa y en el que aparece la clase de riesgo que en cada caso les corresponde.

Por otro lado, el día 20 de julio de 1993, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un Decreto por el que se reforman, adicionan, y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social. El Artículo Primero Transitorio dispone la entrada en vigor a partir del día 21 del mismo mes y año, así también, el Artículo Primero del mencionado Decreto establece la reforma al artículo 80 de la Ley del Seguro Social, el cual, dada su importancia, se reproduce a continuación:

"Artículo 80. Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente el grado de riesgo conforme al cual estén cubriendo sus primas, para determinar de acuerdo con sus índices de siniestralidad, por el periodo y dentro del plazo que señale el Reglamento, si permanecen en el mismo grado de riesgo, se disminuye o se aumenta.

El grado de riesgo conforme al cual estén cubriendo sus primas las empresas, podrá ser modificado disminuyéndolo o aumentándolo. Estas modificaciones no podrán exceder los límites determinados para los grados máximo y mínimo de la clase a que corresponda la empresa.

El Instituto tendrá la facultad de validar o corregir la determinación y en caso de omisión de las empresas, impondrá la sanción y emitirá el dictamen que corresponda, de conformidad con esta ley y el reglamento de la materia.

La disminución o aumento procederá cuando el índice de siniestralidad de los riesgos de trabajo terminados durante el lapso que fije el reglamento, con independencia de la fecha en que éstos hubieren ocurrido, sea inferior o superior al correspondiente al grado de riesgo en que la empresa se encuentre cotizando.

El índice de siniestralidad se determinará conforme al reglamento de la materia."

Esta trascendente reforma implica la obligación de las empresas de "autodeterminar por vez primera su grado de riesgo tomando en consideración el índice de siniestralidad que se actualice en el período que correrá del 1o. de enero al 31 de diciembre de 1994, con vigencia a partir del segundo bimestre de cotización del año de 1995." (Artículo 5o. del Decreto de Reformas).

Con esta reforma, el Instituto simplifica su carga administrativa y traspasa dicha carga a las empresas, quienes deberán de contabilizar sus riesgos de trabajo, días subsidiados, incapacidades y aplicar a dichos elementos las fórmulas de medición del grado de riesgo.

Ahora bien, esta reforma puede tener efectos favorables para las empresas, toda vez que los dictámenes que emite el Seguro Social, en su mayoría contienen una gran cantidad de errores que aumentan

improcedentemente los grados de riesgo de las empresas, y que obligaban a éstas a proceder a la aclaración o al recurso de inconformidad, situación que se evitará a futuro con la autodeterminación.

Así mismo, la autodeterminación implica una declaración ante autoridad fiscal y si ésta resulta falsa puede incurrirse en responsabilidad.

Ha quedado establecido que, para llevar a cabo la determinación de las clases y grados de riesgo, se tomará en consideración el índice de siniestralidad, el cual tendrá como base el promedio de los índices de frecuencia y de gravedad de los riesgos de trabajo. Resulta así indispensable que trabajadores, empresarios, ingenieros encargados de seguridad industrial en las empresas y las comisiones mixtas permanentes de seguridad e higiene compilen y manejen en forma estadística toda la información que al respecto sea necesaria.

En el cálculo de estos índices interviene básicamente la siguiente información:

- a) El número de accidentes ocurridos en el periodo estudiado;
- b) El número total de días hombre trabajados; y
- e) El número de días perdidos por:
 - Incapacidad temporal,
 - Incapacidad permanente parcial,
 - Incapacidad permanente total, y
 - Por muerte.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 80. del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo el INDICE DE SINIESTRALIDAD, resulta de multiplicar el índice de frecuencia obtenido por el índice de gravedad.

Por su parte, el artículo 28 del Reglamento dispone: "el INDICE DE FRECUENCIA es la probabilidad de que ocurra un siniestro en un día laborable..."

En cuanto al INDICE DE GRAVEDAD, el artículo 29 establece: "es el tiempo perdido en promedio por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y de defunciones, entre el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo en el lapso que se analice..."

Las disposiciones contenidas en el reglamento citado, son de observancia en todo el territorio nacional y se encuentra en vigor desde el 10. de julio de 1981.

CAPITULO IV

PREVENCION DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

No hay lugar a duda que los riesgos de trabajo constituyen uno de los grandes problemas dentro de la materia de seguridad social, su solución no sólo preocupa y compete al Estado y a las autoridades, sino también a patrones, industriales, trabajadoras, sindicatos, intelectuales y estudiosos de la materia. El hecho de poder prevenir y disminuir la probabilidad de un riesgo de trabajo es un gran reto que tenemos que vencer, y es por esto que en el presente apartado analizaremos algunas formas de prevenir los infortunios.

Es innegable que a través de su evolución y desarrollo, el hombre estuvo expuesto cada vez a riesgos de trabajo de mayor magnitud. Aún así, hasta antes del empleo de la máquina de vapor de doble efecto, básicamente estos riesgos eran el resultado de los trabajos artesanales y agrícolas, y ni por su magnitud ni por su importancia significaron un problema grave desde el punto de vista socio-económico.

Durante muchos siglos, el hombre utilizó la energía calorífica para proporcionarse confort, calentándose sin haberse percatado de sus posibilidades de trabajar con ella. Sir Isaac Newton (1642-1727) intentó aprovechar la energía generada por el vapor de agua producido en las calderas. Más tarde, en Francia, Dionisio Papin (1647-1714) concibe la primera máquina de émbolo. En 1712, el inglés Newcomen (1663-1729) diseñó y construyó un dispositivo que transformaba la energía calorífica del vapor de agua en trabajo mecánico.

Finalmente, el inglés James Watt (1736-1819) construyó la primera máquina de vapor, de doble efecto, que transformó eficientemente la energía calorífica del vapor de agua en trabajo mecánico, por lo que

justificadamente se le reconoce como el inventor de la citada máquina de vapor.

Hasta la aparición de la máquina de vapor, los accidentes de trabajo no tuvieron gran significación, pero al ser aprovechada en el medio industrial como un medio eficaz para elevar la producción, proliferaron los accidentes ya que el aumento de las nuevas tareas requirió el concurso de trabajadores artesanos y campesinos a integrarse a una actividad que les era totalmente desconocida y para la cual no fueron previamente adiestrados, no sólo para el manejo de las máquinas, sino que ni siquiera estaban prevenidos de los posibles riesgos y accidentes que las mismas representaban.

A partir de ésta, que ha sido denominada la era de la Revolución Industrial y que coincide con el inicio de la época contemporánea y ante la explosiva ocurrencia de accidentes de trabajo, la atención de los empresarios e ingenieros se volcó a la investigación de este fenómeno, que cobraba proporciones alarmantes y había causado un grave problema socioeconómico.

La conclusión derivada de las investigaciones fue que los accidentes eran originados primordialmente por condiciones físicas o mecánicas peligrosas, que no habían sido previstas al inicio de esta nueva etapa laboral, naciendo así la seguridad industrial en forma estructurada, pero con una orientación preventiva que se enfocaba básicamente al control de las condiciones físicas o mecánicas inseguras.

El resultado del control técnico para prevenir los accidentes de trabajo, facilitó una gran reducción en su incidencia, pero llegó un momento en el que los resultados se estabilizaron, siendo necesario recomenzar las investigaciones, las cuales concluyeron al definirse un factor primordial y que había sido omitido, como es la participación de los trabajadores en la prevención de los accidentes.

Al verificarse la influencia que el factor humano significa para reducir al mínimo los accidentes se inicia la segunda etapa, correspondiente al tercer decenio de nuestro siglo. Durante este periodo son introducidos dos novedosos conceptos que a modo de herramientas facilitan proseguir la lucha contra los accidentes, éstos fueron: La instrucción y la supervisión.

Esta nueva tendencia destacó la importancia que supone la preparación y el desarrollo del trabajador, adquiridos mediante capacitación y adiestramiento. Es así como se empieza a considerar al hombre como el factor de mayor importancia en la producción y el recurso más válido con que cuenta toda empresa. Los resultados obtenidos en esta segunda etapa pueden calificarse de satisfactorios.

De esta manera, se inició en la cuarta década de este siglo, la tercera etapa de la evolución de la seguridad industrial cuyo concepto se amplió más y logró ser más humanista.

Este criterio acepta como origen de un gran número de accidentes, la inadecuada adaptación del trabajador a su puesto y ambiente de trabajo, situación que favorece las posibilidades de los accidentes y reconoce igualmente la gran influencia que ejerce la vida extralaboral del propio trabajador.

Adicionalmente se llegó a establecer que del 100% de los accidentes que ocurren el 2% se genera por situaciones fortuitas, en tanto que el 98% representa la suma de una combinación de actos inseguros y condiciones peligrosas, ya que resulta complejo, poder determinar con exactitud aquellos accidentes que ocurran exclusivamente a consecuencia de un acto inseguro o de una condición peligrosa.⁷¹

⁷¹ DE LA FUENTE MEJIA, José. "Índices de frecuencia, gravedad y siniestralidad de IMSS" *Prontuario de Actualización Fiscal*. Número 96. México, primera quincena octubre, 1993. pp. 40-45

En cuanto al término prevención, éste implica el conjunto de medidas que deben tomarse para evitar o disminuir los riesgos de trabajo, su fundamento constitucional lo encontramos en la fracción décimo quinta del artículo 123, el cual se refiere a la obligación que tiene el patrón de cumplir las disposiciones de higiene y seguridad dentro de su establecimiento; de aplicar las medidas apropiadas para la prevención de accidentes en el manejo de las máquinas y demás materiales de trabajo, así como de su organización para proporcionar en lo posible la máxima garantía para la salud y vida de los trabajadores, incluyendo en este rubro la protección de las mujeres embarazadas.

Los constituyentes determinaron que no bastaba con establecer la responsabilidad del patrón en los riesgos de trabajo, sino que era preferible evitarlos en vez de buscarles solución, observaron que las condiciones insalubres y la falta de mantenimiento del equipo y maquinaria ocasionaban enfermedades y accidentes laborales y por tanto la higiene y las medidas preventivas coadyuvarían a resolver los graves perjuicios ocasionados por los infortunios laborales. De igual manera, la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional señala en su contenido la obligación de formar comisiones mixtas de patrones y obreros que establezcan las medidas preventivas adecuadas, señalando como requisito previo el conocer las causas de los riesgos de trabajo para estar en condiciones de solucionarlas. Asimismo la ley del Seguro Social faculta al Instituto Mexicano del Seguro Social para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de carácter general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada. El Instituto en su carácter de órgano encargado de proporcionar seguridad social debe enfatizar su actividad en el área de la prevención; sin embargo, la obligación debe ser compartida con los obreros y los patrones. Estos no pueden excepcionarse de cumplir con esa obligación, pretendiendo dejar a cargo del I.M.S.S. el aspecto preventivo bajo el

En cuanto al término prevención, éste implica el conjunto de medidas que deben tomarse para evitar o disminuir los riesgos de trabajo, su fundamento constitucional lo encontramos en la fracción décimo quinta del artículo 123, el cual se refiere a la obligación que tiene el patrón de cumplir las disposiciones de higiene y seguridad dentro de su establecimiento; de aplicar las medidas apropiadas para la prevención de accidentes en el manejo de las máquinas y demás materiales de trabajo, así como de su organización para proporcionar en lo posible la máxima garantía para la salud y vida de los trabajadores, incluyendo en este rubro la protección de las mujeres embarazadas.

Los constituyentes determinaron que no bastaba con establecer la responsabilidad del patrón en los riesgos de trabajo, sino que era preferible evitarlos en vez de buscarles solución, observaron que las condiciones insalubres y la falta de mantenimiento del equipo y maquinaria ocasionaban enfermedades y accidentes laborales y por tanto la higiene y las medidas preventivas coadyuvarían a resolver los graves perjuicios ocasionados por los infortunios laborales. De igual manera, la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional señala en su contenido la obligación de formar comisiones mixtas de patrones y obreros que establezcan las medidas preventivas adecuadas, señalando como requisito previo el conocer las causas de los riesgos de trabajo para estar en condiciones de solucionarlas. Asimismo la ley del Seguro Social faculta al Instituto Mexicano del Seguro Social para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de carácter general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada. El Instituto en su carácter de órgano encargado de proporcionar seguridad social debe enfatizar su actividad en el área de la prevención; sin embargo, la obligación debe ser compartida con los obreros y los patrones. Estos no pueden excepcionarse de cumplir con esa obligación, pretendiendo dejar a cargo del I.M.S.S. el aspecto preventivo bajo el

argumento de que su obligación concluye con la afiliación de sus operarios a esa institución, y por el contrario deberán considerar el aspecto preventivo como un factor importante para la producción.

En materia de riesgos profesionales, las obligaciones de los patrones no se limitan a reparar los resultados de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Tiene el deber de reducir unos y otros al mínimo introduciendo medidas preventivas y adecuando las instalaciones a la higiene.⁷²

4.1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

Para que la aplicación de los sistemas o procesos de prevención en los centros de trabajo logren su objetivo, es importante que tomen en cuenta los siguientes principios:

- 1.- La creación y conservación del interés activo en la seguridad;
- 2.- La investigación de hechos.
- 3.- La acción correctiva basada en los hechos.

Es indispensable tener un grado suficiente de interés activo en la solución de cualquier problema, en primer lugar, para reconocer dicho problema y, en segundo para resolverlo.

Para resolver cualquier problema se debe, por supuesto, determinar los hechos esenciales y luego seleccionar y aplicar el remedio.

1.- Debe reconocerse que el interés es un factor vital en el control práctico de accidentes. En resumen deben trazarse y aplicarse métodos

⁷² CASTORENA, J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. Sexta edición. Composición Tipográfica para Ofset Ale. México, 1984. pp. 134 y 135.

efectivos que sean propios a determinada industria, y en los que pueda confiarse para lograr resultados satisfactorios.

2.- Se refiere a la compilación de los informes esenciales que contengan, primero que nada, datos acerca del acaecimiento de accidentes y finalmente, acerca de la prevención de accidentes. Con respecto a la ocurrencia de accidentes, es necesario saber quien fue la persona lesionada, la hora y el lugar del accidente, la importancia y con frecuencia el costo y el tipo del accidente y de la lesión.

3.- La acción correctiva debe encaminarse a corregir los hechos particulares.⁷³

4.2. PRINCIPALES CAUSAS QUE PROVOCAN LOS RIESGOS DE TRABAJO

Generalmente, la prevención de los riesgos de trabajo se funda en los factores que los originan o en el estudio de sistemas y procesos que determinan la posible existencia de riesgos, que aún no son manifestados.

La práctica de un programa de seguridad se simplifica teniendo datos suficientes sobre accidentes o enfermedades, que permiten determinar los factores causantes de los riesgos de trabajo para ser corregidos.

Las causas de los riesgos de trabajo pueden dividirse en dos grupos: condiciones físicas peligrosas o inseguras; y condiciones bio-psíquicas del individuo.

Las condiciones físicas peligrosas o inseguras son causa de aquellos riesgos inherentes a la estructura de los edificios, instalaciones, maquinaria o equipos y a la calidad de los materiales con los que se

⁷³ HEINRICH, H.W. *Prevención de Accidentes Industriales*. McGraw-Hill Book Company, Inc. Nueva York y Londres. Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad, A.C. México, D.F. 1950 pp. 7-10.

encuentra en contacto el individuo, y ocurren por las fallas que ocasiona un defecto u omisión imprevistos o por su propia naturaleza peligrosa.

Las condiciones bio-psíquicas son aquellas formas de comportamiento de los trabajadores que pueden conducir a un accidente, como son:

Las de orden fisiológico. Entre las que se encuentran la fatiga física, defectos físicos o fisiológicos, malestar físico o enfermedades, embriaguez, inadaptabilidad, edad inapropiada; y

Las de orden psicológico. Desconocimiento de la técnica operaria, la inobservancia de las disposiciones de seguridad, temeridad o apresuramiento excesivo, la indisciplina (que incluye desobediencia y negligencia), distracción en el trabajo, o perturbaciones temporales de los trabajadores, entre otras.

Por otro lado, es importante señalar los datos estadísticos de los riesgos de trabajo a consecuencia de las condiciones físicas peligrosas o inseguras o de las condiciones bio-psíquicas, para tener un panorama más amplio de las causas que originan los infortunios laborales.

Por lo que toca a las condiciones bio-psíquicas, "la información disponible para 1977 a 1980, por parte de la Secretaría del Trabajo, muestra que éstos fueron motivados básicamente por la falta de capacitación, supervisión del trabajador y por hacer inoperante los dispositivos de seguridad, que en conjunto agruparon el 74.4% de las causas de accidentes."⁷⁴

En cuanto a los accidentes causados por condiciones físicas peligrosas o inseguras, éstos han originado para los mismos años, básicamente por la organización peligrosa del proceso de trabajo, de

⁷⁴ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *La Previsión Social en México. Cuadernos Laborales. México, 1988. p. 71.*

la cual sobresale la utilización de maquinaria y herramientas defectuosas o gastadas, pasillos, andamios y superficies resbalosas, etc., a los que se les atribuye el 28% de los casos.

En términos geográficos, los accidentes de trabajo presentaron una elevada concentración por entidad federativa, ya que de 10 Estados reportaron 84% del total de los casos, de los cuales sobresalen los Estados de Veracruz con el 17.1% y el Distrito Federal con el 11.7%.

El alto porcentaje que muestran estas dos Entidades en el total de accidentes se debe a la concentración de la actividad industrial.

Por todo lo antes señalado, podemos deducir, que los riesgos de trabajo se deben principalmente a las condiciones inseguras o defectuosas de la maquinaria o del equipo personal de trabajo y a los actos peligrosos de los trabajadores; es por esto que el prevencionista debe conocer estas causas para poderlas atacar y de ese modo evitar los infortunios de trabajo.

4.3. FINES DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Los fines que cumple la prevención tienen las siguientes características:

a) Sociales: dentro de este rubro cabe señalar el interés de la sociedad de disminuir la carga que representa el sostenimiento del incapacitado, con repercusión indirecta en el índice de salarios;

b) Económicos: favorece la economía nacional, la producción y la economía privada de las empresas y de los trabajadores, al disminuir el número de incapacitados para el trabajo; y

c) Jurídicos: las medidas de prevención de los riesgos del trabajo han de considerarse garantías jurídicas de la vida, aseguradas por

preceptos legales de carácter obligatorio, y con las medidas preventivas y prohibitivas, reforzadas por las sanciones correspondientes.

4.4. OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIALES EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

La contingencia diaria del peligro hace que el trabajador termine por despreciar los riesgos a los que se halla expuesto y a que se amortigue la conciencia con respecto a la peligrosidad de la labor que cumple. Por eso, los sistemas relativos a la prevención y reparación de los infortunios laborales constituyen una de las fases más importantes y en que se revela más intensa la lucha por el Derecho del Trabajo.

En lo concerniente a este enfoque, la reglamentación del trabajo se presenta actualmente inspirada por los siguientes objetivos:

1.- Asegurar la protección de los trabajadores contra todo riesgo que perjudique su salud y que provenga de su trabajo o de las condiciones en que éste se desarrolle.

2.-Hacer posible la colaboración y adaptación física y mental de los trabajadores a puestos de trabajo correspondientes a sus aptitudes.

3.-Proponer o mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

4.-Evitar el dolor, la incapacidad física y mental, o la muerte, del ser humano que trabaja y de sus familiares.

5.-Impedir la pérdida de horas-hombre de trabajo productivo.

6.-Impedir el daño a las máquinas, equipos e instalaciones y a la producción en general.⁷⁵

4.5. FORMAS DE PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO

Se consideran como medidas generales de indispensable adopción las encaminadas a la seguridad de los obreros en el trabajo que se encuentran consignadas en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y que son consideradas como mecanismos preventivos de los riesgos de trabajo.

El Reglamento citado, forma parte de las medidas contenidas en el Convenio de Cooperación celebrado entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social, las cuales tienden a promover el mejoramiento de la seguridad e higiene en el trabajo y a prevenir y abatir los riesgos de trabajo en las empresas.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de junio de 1978. Tiene como principal objetivo adoptar las medidas preventivas a efecto de evitar accidentes o enfermedades en los centros de trabajo, en donde el trabajador con motivo del desempeño de sus labores está expuesto a sufrir un riesgo de trabajo.

Por lo que las medidas preventivas van dirigidas a regir lo concerniente a la instalación y funcionamiento de los centros de trabajo, las cuales contribuyen a detectar y controlar los riesgos que puedan producir accidentes o enfermedades a los trabajadores en los centros de trabajo.

La aplicación del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, quedará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

⁷⁵ GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. *Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo*. Editorial Limusa. México, 1959. pp. 95 y 99.

y regirá en todo el territorio nacional para facilitar la observancia de la Ley Federal del Trabajo, en lo que corresponde a la seguridad e higiene, con el objeto de disminuir en lo posible los accidentes y enfermedades que se originan en los centros de trabajo y para ello, la propia Secretaría expedirá los manuales, instructivos o circulares a efecto de dar cumplimiento a esta disposición.

Los instructivos que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para aplicar las disposiciones del Reglamento en cuestión, se aplicarán de acuerdo a las características de cada tipo de trabajo.

Algunas disposiciones que señala el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, son:

a) En cuanto a los edificios y locales y los centros de trabajo, deberán estar adecuados al tipo de actividad que en ellos se realice atendiendo a las condiciones de seguridad e higiene marcadas por los instructivos correspondientes.

b) Los centros de trabajo deberán contar con equipo necesario y adecuado para la protección contra incendios.

c) Los trabajadores deberán estar debidamente capacitados para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias inflamables, combustibles, explosivos, corrosivos irritantes y tóxicas.

d) En los centros de trabajo en cuyo ambiente hay sustancias contaminantes de alta peligrosidad para la salud de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas necesarias, de conformidad con los instructivos correspondientes.

e) Iluminación suficiente y adecuada en los centros de trabajo.

f) Los patrones deberán proporcionar a sus trabajadores equipos de protección personal adecuado y efectivo, cuando así lo requiera la actividad que desarrollen.

g) Los locales de los centros de trabajo, así como la maquinaria y las instalaciones se deberán mantener en condiciones de limpieza adecuadas.

h) Las autoridades del trabajo estarán a cargo de la organización de la seguridad e higiene en el trabajo, elaborando programas a efecto de orientar a patrones y trabajadores, con respecto a las medidas preventivas para evitar riesgos en los centros de trabajo.

i) Los Reglamentos Internos de Trabajo deberán contemplar disposiciones tendientes a la prevención de los riesgos de trabajo, acordes con el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

j) Las autoridades del trabajo, los patrones y los trabajadores fomentarán el desarrollo de servicios preventivos de medicina del trabajo en los establecimientos.

k) Promover la integración de comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

l) Asimismo, se dispone que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones del Reglamento, así como de los instructivos, manuales y circulares que al efecto se expidan.

4.5.1. LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO FACTORES FUNDAMENTALES EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

La Capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de nuevos conocimientos.

El Adiestramiento consiste en enseñar, instruir al trabajador en la labor que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento.

La preocupación por la capacitación y el adiestramiento es tan antigua como el hombre mismo. Así las corporaciones romanas, los gremios medievales y su sucedáneo, el contrato de aprendizaje establecido en la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 que en su artículo 218 establecía que "el contrato de aprendizaje era aquél en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio la enseñanza en un arte u oficio y la retribución económica convenida". Como esta disposición no obligaba a pagar salario mínimo, dio origen a múltiples abusos por parte de los patrones, en consecuencia llevaron al legislador de 1970 a suprimirlo y en su lugar se estableció en el artículo 132 fracción XV de la Nueva Ley Federal del Trabajo, lo siguiente:

"Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo, vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas".⁷⁴

⁷⁴ TRUEBA URBINA , Alberto y Jorge Trueba Barrera. *Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía, Concordancias y Prácticas*. Tercera novena edición. Editorial Porrúa. México, 1970.

Sin embargo, al darle a la empresa la libertad total de organizar la capacitación y el adiestramiento, así como la ausencia de mecanismos de información que permitieran conocer e intercambiar métodos y procedimientos; y al no haberse previsto organismos que vigilaran su cumplimiento, fueron causas fundamentales por las que la aplicación de esta disposición fue casi nula.

Fue el 4 de octubre de 1977 cuando el Presidente José López Portillo envió la iniciativa de ley tendiente a promover el correspondiente proceso legislativo para adicionar la fracción XIII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional. El texto definitivo fue promulgado el 30 de diciembre de 1977 y se publicó en el Diario Oficial el 9 de enero de 1978.

Artículo 123 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".

Asimismo, con fecha 7 de abril de 1978 el titular del Ejecutivo presentó la Iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Una vez aprobada por el Congreso, se publicó en el Diario Oficial el 28 de abril de 1978. Su entrada en vigor se produjo el 10 de mayo del mismo año.

1. La reforma al artículo 3o. Al cual se le adiciona el siguiente párrafo:

"... es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

2. La modificación del artículo 26, relativo al contenido de los contratos individuales de trabajo, que deberán incluir también, al tenor

de la nueva fracción VIII, la indicación de que los trabajadores serán capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme a lo dispuesto en la ley.

3. La reducción de la fracción XV del artículo 132, para establecer que los patrones están obligados a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento.⁷⁷

4. De igual forma se modificó el Capítulo III Bis del Título IV de la Ley Federal del Trabajo, en el que se encuentran específicamente regulados la capacitación y el adiestramiento. Destacan en el presente estudio los artículos 153-A y el 153-F, mismos que se señalan a continuación:

Artículo 153-A: "Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad...".

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

⁷⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.* P. 310.

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

En conclusión, la capacitación y el adiestramiento es un requerimiento inaplazable, a fin de preparar a los trabajadores para que desarrollen su actividad con mayor grado de eficiencia y seguridad, lo cual será la fuerza para alcanzar los niveles más altos de productividad, haciendo posible la disminución de los infortunios en el trabajo.

4.6. COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Uno de los instrumentos más importantes con los que se cuenta para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, lo constituye la vigilancia que ejercen las Comisiones de Seguridad en los centros de trabajo.

Son organismos designados por la ley para averiguar las causas de los infortunios laborales y para proponer, al efecto, las medidas de seguridad pertinentes para la protección de los trabajadores.

4.6.1. COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

La base jurídica se encuentra reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 509:

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

El Título XI, capítulo tercero del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, regula la integración, las funciones y las sesiones de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

El citado reglamento establece que la Secretaría de Trabajo y las autoridades de los Estados, con ayuda de los patrones y trabajadores, son los encargados de promover la integración de las Comisiones en los centros de trabajo. Deberán constituirse en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de iniciación de actividades.

Dentro de las funciones y facultades de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene se encuentran las siguientes:

1. Colaborar con las autoridades del trabajo, con las sanitarias y con las Instituciones de seguridad social en la investigación de las causas de accidentes y enfermedades de trabajo y promover la adopción de las medidas preventivas necesarias.

2. Promover la orientación e instrucción para los trabajadores, a fin de que conozcan los reglamentos, instructivos, circulares y, en general, cualquier material relativo.

3. Vigilar de manera muy especial las normas aplicables al trabajo de las mujeres y de los menores.

4. Efectuar, como mínimo, una visita mensual a edificios y equipos de los centros de trabajo, a fin de verificar las condiciones que prevalecen y recomendar las medidas pertinentes.

5. Vigilar la selección de los equipos de seguridad personal de acuerdo con el riesgo, y que sea mantenido en óptimas condiciones higiénicas y de funcionamiento, siendo utilizados adecuadamente.

6. Participar en la investigación de todo riesgo consumado y en la formulación y aplicación de las medidas conducentes a suprimir sus causas e informar periódicamente a los trabajadores sobre los análisis de dichas causas y las medidas preventivas adoptadas.

7. Vigilar que los botiquines de primeros auxilios contengan los elementos señalados en los instructivos.

8. Colaborar con los servicios médicos y de higiene y seguridad, en los establecimientos que cuenten con estos servicios.

9. Por último, deben sesionar al menos una vez por mes, levantando actas administrativas en cada reunión en la cual se asentará la información relativa a las investigaciones practicadas de las probables causas que originaron los riesgos de trabajo, las medidas para prevenirlos y de que forma se hacen cumplir.

No obstante lo anterior, podemos darnos cuenta que la mayoría de las ocasiones las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, sólo se limitan a firmar las actas administrativas para cumplir con el requisito que marca la ley, en virtud de que son amenazados en su empleo o por no contar con los conocimientos técnicos suficientes para llevar a cabo su función.

La actuación de las Comisiones Mixtas en los centros de Trabajo debe transformarse en un hecho real, no permanecer sólo en la teoría de la ley. No puede esperarse indefinidamente a que los patrones las hagan funcionar, sino que deben otorgarseles facultades coercitivas propias para desarrollar con efectividad sus funciones prevencionistas.

4.6.2. COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE

En el mes de abril de 1978, se incluyen los artículos 512-A y 512-B (entre otros) a la Ley Federal del Trabajo por medio de las cuales se crean las Comisiones de Seguridad e Higiene.

El artículo 512-A crea la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Dicho organismo tiene como objeto analizar y proponer las medidas que considere necesarias para prevenir y disminuir los riesgos de trabajo en los diversos centros laborales.

Esta Comisión se integra con dos miembros de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dos de Salubridad y Asistencia, dos del Instituto Mexicano del Seguro Social y de organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones (seis representantes por cada organización), fungiendo como Presidente de la misma el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

Las atribuciones de la Comisión Consultiva Nacional se encuentran establecidas en el artículo 228 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, siendo las que a continuación se señalan:

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

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

III. Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las reformas y adiciones que a juicio de la Comisión deberán hacerse al texto del presente Reglamento;

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

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

Finalmente, la Comisión llevará a cabo por lo menos dos sesiones plenarias anualmente y funcionará en la forma y términos que establezca su Reglamento Interior.

4.6.3. COMISIONES CONSULTIVAS ESTATALES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Por su parte, el artículo 512-B regula la creación de las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuyo objeto es similar al de la Comisión Consultiva Nacional, sólo que ejerce sus atribuciones en el ámbito de su jurisdicción, de igual manera, se integra con los mismos organismos, sólo que en este caso son presididas por los gobernadores de los Estados de la República o que correspondan, fungiendo como Secretario el representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que sea designado para participar ante la Comisión Consultiva Estatal.

Para concluir, el artículo 512-C estipula que tanto la Comisión Consultiva Nacional como las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo deben regirse por el Reglamento de la materia, así como por su propio Reglamento Interior.

4.7. SANCIONES POR EL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO EN CUANTO A LA PREVENCION DE RIESGOS

La omisión en el cumplimiento de los deberes impuestos, o la comisión de ciertas conductas por parte de los patrones en perjuicio de sus trabajadores, se encuentran sancionadas en la Ley Federal del Trabajo, así como en la Ley del Seguro Social en los términos que mencionaremos a continuación.

En la Ley Federal del Trabajo.

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”.

Artículo 994. Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto en la fracción XV del artículo 132 (proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores). La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello”.

V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello.

En la Ley del Seguro Social.

Artículo 59. “El patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo, se hará acreedor a las sanciones que determine el reglamento (Reglamento para la imposición de multas por infracción a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y de sus reglamentos. Artículo 10.: Se sancionará con multa de \$50.00 a \$1,000.00 a los patrones que incurran en alguna de las faltas siguientes: fracción X. No dar aviso con la oportunidad debida de la realización de un accidente de trabajo a alguno de sus obreros asegurados”.

Artículo 283. "Los actos u omisiones que en perjuicio de sus trabajadores o del Instituto realicen los patronos y demás sujetos obligados en los términos de esta ley, se sancionarán con multa de tres hasta trescientas veces el importe del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal...".

CAPITULO V

LOS RIESGOS DE TRABAJO Y SUS COSTOS SOCIALES

5.1. REPERCUSIONES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

Los accidentes y enfermedades que alteran la salud y pueden llegar a causar la muerte de los seres humanos, ocurren en cualquier actividad y son de muy variada índole; sin embargo, los que ocupan un lugar preponderante por su frecuencia y sobre todo por las consecuencias negativas que ocasionan, son los que se producen con motivo de la prestación de un trabajo. Esas consecuencias negativas se traducen en un incremento significativo de los costos sociales, entendiendo estos como la suma de los costos directos más los costos indirectos.

Al analizar el costo de los accidentes, es necesario hacer mención que los efectos económicos de éstos se encuadran en los incisos siguientes:

- 1.- El costo legal del accidente, esto es, su indemnización económica.
- 2.- El costo social del accidente, consistente en el impacto de éste sobre la sociedad.
- 3.- El costo accesorio del accidente, constituido por los gastos que de un modo indirecto recaen sobre la empresa.

En la realidad, los costos de un accidente laboral se dividen en dos conceptos básicos: los costos directos y los indirectos.

Costos directos: Son los gastos originados por las indemnizaciones pagadas al trabajador más los gastos médicos requeridos.

Costos indirectos: El conjunto de gastos adicionales a todo accidente laboral que no están cubiertos por ningún seguro, ni registrados en factura alguna y que, por ser menos evidentes y tangibles suelen pasar

inadvertidos quedando incluidos entre los gastos generales de la empresa, como son: los que perturban el proceso de producción, como es el tiempo perdido por el trabajador lesionado; los daños causados a la maquinaria, herramienta u otros bienes; la pérdida de la materia prima o producto; las fallas en la distribución; penalidades por retraso; la pérdida de ganancias provenientes de la productividad del trabajador que sufrió la lesión, entre otros.⁷¹

Además de lo anterior, no debemos de olvidar el fuerte impacto económico que sufren como consecuencia del riesgo de trabajo, tanto el patrón como el trabajador, propiciando de igual manera un impacto económico al país, ya que al lesionarse el trabajador, contribuye a que el volumen de producción nacional se reduzca, ya que el aumento de los tiempos perdidos en los procesos de producción causados por accidentes de trabajo, afectan las metas programadas.

Teniendo la productividad un decremento directamente proporcional al número de riesgos suscitados, que hablando desde el punto de vista nacional, representa números en contra muy considerables.

Por otro lado, en lo referente al trabajador que sufre el riesgo en el caso de que quede imposibilitado para trabajar, pasará a formar parte de la masa de desocupados, convirtiéndose en una carga para la sociedad que traerá como consecuencia que se vea afectado su ámbito familiar, con la consecuente disminución de sus ingresos que perjudicará a la larga su patrimonio.

Por lo tanto se debe tomar en cuenta que además de ampliar el interés y los esfuerzos dedicados a la prevención en materia de riesgos de trabajo debe lograrse una conciencia en todos los sectores a nivel nacional, con el fin de vigorizar una auténtica solidaridad responsable en materia preventiva.

⁷¹ KAYE, Dionisio J. *Op. Cit.*, pp. 75 y 76.

Con el afán de lograr este anhelo, es necesario poner en marcha programas tales como:

-Asignar recursos más amplios a la formación de especialistas en el campo de la prevención.

-Impulsar los estudios y las investigaciones referentes a los medios de prevención entre la población económicamente activa.

-Conseguir un mayor conocimiento de los costos directos e indirectos ocasionados por los riesgos de trabajo, a fin de tomar conciencia del impacto que llegan a ocasionar en la economía.

-Promover una total concertación entre los factores de producción a efecto de que puedan establecerse entre ellos las medidas preventivas que consideren adecuadas.

5.2. COSTOS DIRECTOS: INDEMNIZACIONES POR RIESGOS DE TRABAJO

Las indemnizaciones que fija la ley laboral para las diversas consecuencias de los riesgos de trabajo persiguen la finalidad de reparar en lo posible el daño causado tanto al trabajador como a sus dependientes.

Para el pago de las indemnizaciones correspondientes, el artículo 484 de nuestra Ley Federal del Trabajo indica: "..... se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa".

Y se precisa a tomar como base el salario para fijar la indemnización señalada, por ser la retribución que el patrón paga al trabajador por su trabajo, aclarando que la cantidad otorgada por concepto de indemnización no podrá ser inferior al salario mínimo del área geográfica en donde el trabajador hubiere desempeñado su labor.

INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD TEMPORAL:

De acuerdo con el artículo 491 de la ley laboral si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal tendrá derecho a percibir una indemnización consistente en el pago íntegro del salario que deje de percibir durante todo el tiempo que dure la incapacidad para desempeñar su actividad, contado desde el primer día de incapacidad.

La incapacidad temporal comprende un mayor número de casos y es la que menores consecuencias acarrea con relación a la disminución de las facultades del trabajador y las consecuencias del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional sólo constituyen en realidad un paréntesis para el trabajo impidiéndole al trabajador continuar con sus labores durante el tiempo que tarde su curación.

Si transcurridos tres meses de iniciada la incapacidad del trabajador no puede volver al trabajo, podrá él o el patrón, conforme a los certificados médicos, los dictámenes que se rindan y las pruebas conducentes, solicitar se resuelva, si debe continuarse con el mismo tratamiento médico y continuar con la misma indemnización o es procedente declarar la incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho.

INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL:

Por lo que respecta a esta clase de incapacidad el artículo 492 señala que la indemnización deberá corresponder al porcentaje fijado en la tabla de valuación enunciada en el artículo 514 de la ley en mención,

tomando como base el importe correspondiente por incapacidad permanente total.

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

INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL:

El artículo 495 dispone: "Si el riesgo produce al trabajador una INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario".

Tanto las indemnizaciones permanentes totales como las permanentes parciales serán entregadas íntegramente, sin que por ningún motivo se les haga descuentos por concepto de salarios que hubiesen percibido durante el periodo de incapacidad temporal.

Por otro lado, para fijar el tipo de incapacidad, se toman en cuenta condiciones tales como: la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y el grado de aptitud para ejercer cualquier otra actividad remunerada semejante al oficio o profesión que desempeñaba.

Si llegaren a acumularse más de dos incapacidades, el patrón no estará obligado a pagar más de lo que le corresponda por incapacidad permanente total (art. 494 L.F.T.).

INDEMNIZACION EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR:

Las prestaciones otorgadas en este caso se determinan en el artículo 500 de la Ley laboral y consisten en:

-Dos meses de salario para gastos funerarios, y

-El pago de la cantidad fijada en el artículo 502, equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que recibió el trabajador por concepto de incapacidad temporal.

Para la Ley del Seguro Social, se establece que el trabajador que sufra algún riesgo de trabajo además de las prestaciones en especie, ya mencionadas en páginas anteriores, se hará acreedor a prestaciones en dinero, consistentes en subsidios o pensiones.

Las diferencias entre los conceptos de subsidio y pensión radican en que aquél corresponde a los asegurados que sufren una incapacidad temporal, y su monto es del 100% del salario base de cotización, en cambio, la pensión se otorga cuando se declara la incapacidad permanente y corresponde a un porcentaje de dicho salario.

Como la seguridad social pretende proteger a los trabajadores, la ley previene que en vez de una indemnización global les sea otorgada una pensión, toda vez que con ello se evita que tanto el pensionado como sus dependientes se gasten todo de una vez quedando desprotegidos económicamente con posterioridad.

El artículo 65 de la Ley del Seguro Social prescribe:

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

1. Por INCAPACIDAD TEMPORAL recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

Dicho subsidio se otorgará al trabajador hasta el momento en que se declare su capacidad para trabajar, o bien cuando se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro

del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente. De no determinarse la incapacidad permanente continuará recibiendo el subsidio.

II. Por INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL tendrá derecho a recibir una pensión mensual equivalente al 70% del salario en que estuviere cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo se tomará el promedio de las últimas cincuenta y dos semanas, o las que tuviese si el lapso de aseguramiento fuese menor.

III. Por INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL el asegurado tendrá derecho a recibir una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en el artículo 514 de 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 aún 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 hasta del 25%, se pagará al asegurado una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva exceda del 25% sin rebasar el 50%; y

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

Conforme al artículo 68 de la Ley del Seguro Social, la pensión que corresponda por incapacidad permanente, sea ésta total o parcial, tendrá el carácter de provisional durante un término de dos años. En ese plazo, el Instituto podrá ordenar y el trabajador solicitar que la incapacidad sea revisada con la finalidad de modificar el monto de la pensión; transcurrido dicho término la pensión adquiere definitividad, revisándose una vez al año, salvo la existencia de pruebas que demuestren un cambio sustancial en las condiciones de la incapacidad.

Conforme al artículo 71 de la Ley del Seguro Social, si el riesgo de trabajo ocasiona la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto las siguientes prestaciones:

I. Una cantidad equivalente a dos meses de 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, o bien, al viudo que estando totalmente incapacitado hubiera dependido económicamente de la asegurada; corresponderá una pensión equivalente al 40% de la que hubiese correspondido tratándose de incapacidad permanente total.

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 20% de la que hubiese correspondido al asegurado por incapacidad permanente total. Se extinguirá esta pensión 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 20% de la que hubiera correspondido al asegurado por incapacidad permanente total, misma que se extinguirá al cumplir los dieciséis años.

Esta pensión deberá extenderse, 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 cuenta 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 incrementará al del 20% al 30%, 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 y 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 30% de la que le 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.

De igual manera, 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.

En el artículo 72 la ley dispone que 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.

El contenido del artículo 73 establece que 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 reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones.

A falta de viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado, se le pensionará con una cantidad equivalente al 20% de la pensión que le hubiere correspondido al asegurado, en 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 otorgada.

Por otro lado, hoy en día más que dependencia económica entre el hombre y la mujer, existe una interdependencia, es decir, que en virtud del deterioro de los salarios y el alza creciente de las condiciones de vida, la mayoría de las parejas se han visto en la necesidad de buscar una actividad productiva, a fin de sobrellevar los gastos familiares, de tal manera que ante la falta de una de las partes se tiende hacia un desequilibrio en detrimento del bienestar familiar.

Consideramos, por tanto, que para dar un efectivo cumplimiento al objetivo de la seguridad social, contemplado en el artículo 2o. de la ley de la materia, deben buscarse e implementarse mecanismos idóneos desde el mejoramiento en las normas de prevención de riesgos de trabajo hasta la elevación de las pensiones otorgadas en todas sus ramas.

Es indudable que una persona que sufre de una incapacidad permanente, cualquiera que sea el grado de la misma, padece de un daño moral irreversible que ni la Ley Federal del Trabajo ni la Ley del Seguro Social han querido reconocer, además de ello, la pérdida en sus capacidades laborales aumenta y la posibilidad de obtener un ingreso disminuye.

Si efectivamente se pretende garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, es imprescindible que el sector patronal, tan protegido siempre, asuma la responsabilidad y cumpla con las obligaciones inherentes a su condición, quizá con ello logre disminuirse en algo la injusticia de vivir en un país que ocupa el primer lugar por contar con unos cuantos ricos, los más a nivel mundial y millones y millones de pobres para quienes diariamente disminuyen las posibilidades de tener una existencia digna.

6.3. EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD DERIVADAS DEL RIESGO DE TRABAJO

La actual Ley Federal del Trabajo, además de imponer al patrón la obligación de responder al resarcimiento de los daños que ocasionen los riesgos de trabajo, también lo exime de dicho deber, en el sentido de que produciéndose un accidente en el lugar de trabajo, no exista la obligación de indemnizar al trabajador o, a sus beneficiarios por no tener responsabilidad el patrón, o en los casos de que al trabajador le produzca

una enfermedad común o bien que el accidente no tenga relación con el trabajo.

Al respecto, Guillermo Cabanellas señala: "En realidad, no cabe hablar de exención ni tampoco de excepción de la responsabilidad patronal; pues lo que se produce ..., es la inaplicación de las medidas legales por causas previstas en la misma ley".⁷⁹

Las causas que eximen de responsabilidad al patrón se encuentran determinadas en el artículo 488 de nuestra Ley Federal del Trabajo, mismas que estudiaremos a continuación.

1.- La embriaguez del trabajador.

Esta excluyente de responsabilidad patronal, no es común dentro del derecho comparado, ya que en la mayoría de las legislaciones laborales la omiten; más sin embargo consideramos acertada y necesaria la disposición de nuestra ley, por la concurrencia que presenta este caso en algunos de nuestros medios laborales.

Por otra parte, tomando en consideración el estado de pérdida de facultades transitorias a que lleva ese estado de embriaguez y la imposibilidad de la realización del trabajo, con calidad y seguridad, como había sido convenido; es de eximirse al patrón de la responsabilidad de los riesgos ocurridos bajo tales condiciones.

Nuestra Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 47 fracción XIII, como una causa de rescisión de la relación de trabajo y sin responsabilidad para el patrón, el hecho de que el trabajador concurra a desempeñar sus actividades laborales en estado de ebriedad, o bien, bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, estos dos últimos se estudiarán en el subapartado siguiente.

⁷⁹ CABANELLAS, Guillermo. *Op. Cit.*, p. 319.

Al reglamentar como rescisión de la relación laboral, el concurrir el trabajador en estado de ebriedad a sus labores, se logró en parte una seguridad tanto para los demás trabajadores como para los bienes que componen la empresa.

2.- La drogadicción.

Nuestra legislación laboral también exime de responsabilidad al patrón, cuando el trabajador sufre un accidente de trabajo, estando bajo los efectos de algún narcótico o droga.

En realidad a éste es aplicable el mismo comentario de la fracción anterior, en virtud de que también un estado de drogadicción produce la pérdida de la voluntad y lo expone ilimitadamente a la realización del riesgo. Aunque tomando en consideración que muchas veces el usar algunos de estos narcóticos o drogas en cumplimiento de alguna prescripción médica, en tales casos, el trabajador está obligado a dar aviso al patrón de dicha condición y presentarle la prescripción suscrita por el médico tratante.

3.- La falta intencional.

La legislación laboral fija la excluyente de responsabilidad patronal, consistente en el caso de que el trabajador se ocasione intencionalmente una lesión, ya sea por sí solo o con el auxilio de otra persona, ya que existiendo la deliberada intención del trabajador para causarse una herida, no existirían los elementos que caracterizan la existencia de un accidente.

Por lo anterior, el patrón quedará eximido de toda responsabilidad cuando el trabajador hubiere provocado dolosamente el accidente, pues cesa la responsabilidad patronal si se provoca el accidente en forma intencional.

La falta intencional puede causar dos graves consecuencias, la primera provoca daños a los bienes de la empresa y la segunda ocasionarse daños deliberadamente el propio trabajador.

Caben entonces, todas las hipótesis de daño intencional, que van, desde el auto-lesionismo con sus distintos matices, hasta la agravación en sus variadas formas, de acción u omisión. Cabría a favor del empleador según las circunstancias que rodeen el caso, una acción penal o simulación de fraude.

4.- La riña.

Es otra excluyente de responsabilidad patronal, precisada en el artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo, para esto es necesario tener en cuenta que en la doctrina se entiende por riña la contenida de obra y no de palabra, por lo cual es de pensarse que el trabajador que interviene desatiende sus labores a fin de participar en un hecho ajeno al trabajo, por lo tanto resultaría injusto responsabilizar al patrón de la consecuencia de dicha riña.

La razón de la idea planteada en cuanto a la riña como excluyente de responsabilidad, responde a que la riña desvirtúa el hecho de la ejecución de la labor profesional.

La riña a la que nos referimos puede suscitarse en horas y lugar de trabajo, pero ocasionarse por hechos que son ajenos al mismo, como son cuestiones familiares, políticas, alguna deuda e incluso cuestiones amorosas.

Sin embargo, nuestra legislación laboral, sólo hace referencia a la riña, como excluyente de responsabilidad patronal que haya provocado un accidente; pero no prevé en ninguna forma el hecho de que el accidente hubiera sido provocado por riña siendo ésta, por motivos de trabajo, puesto que la riña podría tener un nexo de causalidad con la prestación del trabajo y las lesiones sufridas por el accidente.

5.- El intento de suicidio.

En estos casos existe lo que en la doctrina se llama "dolo del trabajador", es decir, la intención, la que debe entenderse no solamente como la voluntad del trabajador de cumplir el acto que determina el accidente, sino también el hecho de querer las consecuencias dañosas del mismo. Es lógico y comprensible que en esa situación se exima de responsabilidad al patrono.

Quedando eximido de cualquier responsabilidad el patrón, cuando el trabajador intente suicidarse aún cuando éste haya realizado actos encaminados para ello en el lugar y horas de trabajo; no podría proceder indemnización alguna con cargo al patrón, cuando los actos realizados por el trabajador en su intento de suicidio no tienen ninguna relación con el trabajo.

Aún cuando no exista ninguna responsabilidad patronal en los casos señalados anteriormente, el párrafo último del artículo 488 de la ley laboral señala "el patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico".

Por lo tanto, el patrón tendrá la obligación de proporcionar los primeros auxilios al trabajador ocurrido un accidente en el trabajo, pues tal obligación es considerada de carácter especial como lo dispone el artículo 504 fracción Y del mismo ordenamiento legal.

5.4. CAUSAS QUE NO EXIMEN LA RESPONSABILIDAD PATRONAL

La Ley Federal del Trabajo prevé tres causas que no liberan al patrón de su responsabilidad en los casos de riesgos de trabajo, las cuales se encuentran señaladas en el artículo 489 y que estudiaremos a continuación.

1.- El hecho de que el trabajador haya asumido explícita o implícitamente los riesgos de trabajo.

Si el trabajador acepta terminantemente o realiza actos que manifiesten su voluntad inequívoca, como sería el caso de que firmara un documento reconociendo en el mismo, los riesgos de trabajo, eximiendo al patrón de responsabilidad alguna, no podría ser una causa de liberación de responsabilidad patronal en razón de que el trabajador está renunciando a los derechos que marca la ley a los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, situación que resulta legalmente nula, de acuerdo a lo establecido en el artículo 50. fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Artículo 50. 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 estricta o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo”.

2.- Que el accidente se cauce por descuido o negligencia del trabajador.

Varios países reconocen los casos en que el riesgo de trabajo es debido a la culpa del trabajador, pero nuestro derecho laboral en su artículo 489, establece que no liberará al patrón de responsabilidad ni en el caso de que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador, también indica que tampoco liberará al patrón de responsabilidad el hecho de que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo.

La imprudencia profesional es la adaptación del obrero a los riesgos de su oficio que le hace abandonar toda medida de prevención o cuidado en su desempeño habitual. Es una consecuencia obligada de la costumbre

en el oficio, desempeñado a veces durante largos años, y se debe a la imposibilidad de atender constantemente a los peligros que lo rodean.

El obrero vive el peligro, se familiariza con él y en muchas ocasiones olvida las recomendaciones de la prudencia. Por otro lado la monotonía del trabajo aumenta el cansancio, formándose una especie de hábito o inconciencia del trabajador, que es una de las causas principales de accidentes en el trabajo.

Establecer una excepción de responsabilidad basada en la culpa grave o imprudencia temeraria o inexcusable del trabajador conduciría a inconvenientes de orden práctico, el mayor sin duda, es la dificultad que existe para graduar la culpa, que habría sido estimado siempre grave por el patrón con el fin de evitar la reparación, lo que iría en detrimento de los intereses de los trabajadores, en favor de los cuales ha sido establecida la reparación legal.

3.- Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

Un accidente será considerado como de trabajo y por tanto, indemnizable si existe una relación entre el hecho y el trabajo, aún cuando haya ocurrido fuera del lugar y de las horas de labores. Y si el accidente es causado por imprudencia o negligencia de un tercero o de un compañero de la víctima, las lesiones o la muerte que le produzca el accidente al trabajador serán indemnizables cuando tengan su causa en el trabajo.

Un accidente de trabajo se califica como tal, cuando haya una relación de causa-efecto entre la prestación de trabajo y la lesión sufrida por el trabajador; constituyendo un accidente indemnizable, el que se produce en ejercicio o con motivo del trabajo, porque éste lo realizó el trabajador por cuenta ajena y si el trabajador sufre un accidente fuera del lugar de trabajo, es porque tenía la obligación de cumplir órdenes del

patrón por estar subordinado a él, existiendo por tanto, una relación causal entre el accidente y la ocupación profesional o de oficio de la víctima.

Sin embargo, cuando un tercero le ocasiona lesiones e incluso la muerte a un trabajador, por cuestiones privadas, sin ninguna relación con el trabajo, no existirá un accidente con carácter de laboral, aún cuando acontezca en el lugar y horas de trabajo.

Por lo que toca a la carga de la prueba, esta queda a cargo del patrón para eximirse de responsabilidad cuando el accidente ocurra en el lugar y horas de trabajo. Y será a cargo del trabajador probar que el accidente fue causado por un tercero fuera del lugar y horas de trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La prestación de servicios que se deriva de la relación laboral puede ocasionar los accidentes y enfermedades que constituyen lo que se denomina riesgos de trabajo.

SEGUNDA.- Las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, tienen su origen en la interrelación del hombre con los elementos de trabajo y con los diversos agentes nocivos presentes en el medio ambiente laboral, consecuentemente la deficiencia en alguno o varios de dichos factores pueden producir un riesgo profesional.

TERCERA.- La responsabilidad del patrón surge a consecuencia de un riesgo creado, inherente a la actividad misma que realiza el trabajador, y al incumplimiento o violación de sus obligaciones.

CUARTA.- Los accidentes representan una pesada carga para la sociedad, tanto en sufrimientos humanos como en pérdidas materiales; prevenirlos, es un objetivo vital y apremiante.

QUINTA.- Por lo que toca a las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, es necesario que exista una supervisión de las mismas, por parte de la Inspección del Trabajo, para así, obligar a que dichas normas sean cumplidas estrictamente por patrones y trabajadores, a fin de poder evitar un infortunio de trabajo.

SEXTA.- El establecimiento de medidas de prevención eficaces en todas las empresas, propiciará en forma considerable el aumento de la productividad por parte de los trabajadores, beneficiándose en cadena.

empresario, trabajador y hasta en última instancia el propio consumidor, al poder adquirir los productos a un precio más accesible.

SEPTIMA.- Como marcos legislativos la Ley Federal del Trabajo se limita a determinar las prestaciones de los trabajadores y a indemnizar pagando la vida del trabajador o bien sus facultades disminuidas. Mientras que la Ley del Seguro Social ahonda más, otorgando pensiones de por vida por conceptos de incapacidad o muerte.

OCTAVA.- Es conveniente desarrollar y llevar a cabo planes y programas informativos de seguridad e higiene, para evitar posibles riesgos. Además debe intensificarse la difusión de las normas preventivas en los diferentes medios de difusión o comunicación masiva, para crear entre patrones y trabajadores una conciencia de seguridad.

NOVENA.- Dar a conocer información sobre los altos costos ocasionados por los riesgos de trabajo y el impacto que éstos tienen en nuestra economía, con el fin de que entre la población económicamente activa se haga una reflexión en este aspecto, y de esta manera tomen un especial interés en las medidas de prevención y con ello se reduzcan los accidentes de trabajo.

DECIMA.- A nuestro modo de ver, en la realidad actual, los recursos económicos que se erogan para subsanar los riesgos de trabajo, son superiores a los costos que está realizando el Seguro Social para el desarrollo de acciones preventivas de dichos riesgos. Por ello deben incrementarse mayores recursos encaminados a desarrollar nuevos planes y programas de prevención de riesgos en beneficio de la colectividad.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- AMEZCUA ORNELAS, Norahenid. *"Incremento a las pensiones de IVCM del IMSS"*. Prontuario de Actualización Fiscal. número 113. México, segunda quincena junio 1994.
- 2.- BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Ed. Trillas. México, 1991.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cardenas editor y distribuidor. México, 1978.
- 4.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Ed. Sista. México, 1992.
- 4.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Ed. Harla. México, 1997.
6. BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Ed. Porrúa. México, 1990.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos de Trabajo. Bibliográfica Omeba. Argentina, 1965.
- 8.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral T. IV. Tercera edición. Ed. Heliasta. Argentina, 1988.
- 9.- CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Sexta edición. Ed. Porrúa. México, 1988.
- 10.- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Composición Tipográfica para Ofset Ale. México, 1984.
- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Artículo 123 Constitucional. Ed. Jus. México, 1976.

- 12.- CORREA MEYER RUSSOMANO, Gilda Maciel. Derecho Internacional Privado y del Trabajo. UNAM. México, 1984.
- 13.- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1955.
- 14.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Ed. Porrúa. México, 1955.
- 15.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Séptima edición. Ed. Porrúa. México, 1991.
- 16.- DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México, 1954.
- 17.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décimo primera edición actualizada por Urbano Farías. Ed. Porrúa. México, 1992.
- 18.- DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Décimo primera edición. Ed. Porrúa. México, 1981.
- 19.- DE LA FUENTE MEJIA, José. "Índices de frecuencia, gravedad y siniestralidad del IMSS". Prontuario de Actualización Fiscal. Número 96. México, Primera Quincena de Octubre, 1993.
- 20.- DIAZ PEREZ, Miguel et al. "Comentarios a la reforma de la Ley del IMSS". Consultorio Fiscal. Número 96. México, segunda quincena agosto 1993.
21. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo séptima edición. Ed. Porrúa. México, 1990.
- 22.- GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Integral. Textos Universitarios UNAM. México, 1978.

- 23.- GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo. Noriega editores, Ed. Limusa. México, 1989.
- 24.- HEINRICH, H.W. Prevención de Accidentes Industriales. M. Grauw Hill Book Company Inc. Nueva York y Londres. Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad, A.C. México, D.F., 1980.
- 25.- HONDRICH, Wilhelm. La Preocupación Social en la Historia Alemana. Editorial verlagsgesellschaft fur gegenwartskunde-dinslaken. Alemania, 1966.
- 26.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1988.
- 27.- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Antecedentes de la Ley del Seguro Social. México, 1970.
- 28.- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Compilación de Normas Internacionales sobre Seguridad Social. T. I. Editado por el IMSS. México, 1979.
- 29.- KAYE, Dionisio J. Los Riesgos de Trabajo. Aspectos Teórico-Prácticos. Editorial Trillas. México, 1985.
- 30.- KAYE, Dionisio J. Los Riesgos de trabajo en el Derecho Mexicano. Ed. Jus. México, 1977.
- 31.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Ed. Porrúa. México, 1983.
- 32.- OIT. Ginebra. Introducción a la Seguridad Social. Ed. Alfaomega. México, 1992.
- 33.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Ed. Publicaciones Administrativas y Contables. México, 1983.

- 34.- RUMEU DE ARMAS, Antonio. *"Las Leyes de Indias y su reglamentación en la fuente de trabajo"*. Revista Mexicana del Trabajo. Números 7-8 T. XI. 3a. época. julio-agosto, 1964. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 35.- SEARA VAZQUEZ, Modesto. Derecho Internacional Público. *Décimo segunda edición*. Ed. Porrúa. México, 1988.
- 36.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo. *Editorial popular de los trabajadores*. México, 1981.
- 37.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. La Previsión Social en México. *Cuadernos Laborales*. México, 1988.
- 38.- SEPULVEDA, César. Derecho Internacional. *Décimo sexta edición*. Ed. Porrúa. México, 1991.
- 39.- SOUSTELLE, Jacques. La Vida Cotidiana de los Aztecas. *Primera reimpresión corregida*. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1970.
- 40.- TAPIA ORTEGA, Ana Rosa y Eusebio Ramos. La Teoría del Riesgo de Trabajo. Ed. Pac. México, 1988.
- 41.- TRAVIESO, Juan Antonio. Derechos Humanos y Derecho Internacional. Editorial Heliasta. Argentina, 1990.
- 42.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Ed. Porrúa. México, 1978.
- 43.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. *Sexta edición*. Ed. Porrúa. México, 1981.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Nonagésima octava edición*. Ed. Porrúa. México, 1993.
- 2.- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Ley del Seguro Social. *Editado por el IMSS*. México, 1962.
- 3.- MORENO PADILLA, Javier. "Acuerdos del Consejo Técnico". Ley del Seguro Social. *Décimo octava edición*. Editorial Trillas. México, 1991.
- 4.- Prontuario Laboral. *Compendio de Leyes Laborales y de Seguridad Social, Reglamentos y Disposiciones Complementarias*. Tax editores. México, 1993.
- 5.- TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. *Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía, Concordancias y Prontuario*. *Trigésimo novena edición*. Editorial Porrúa. México, 1970.
- 6.- TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. *Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía*. *Quincuagésima cuarta edición*. Ed. Porrúa. México 1986.