



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

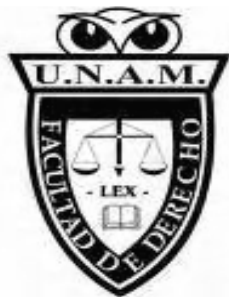
NEGLIGENCIA DEL PATRÓN COMO PRINCIPAL FACTOR EN LOS RIESGOS DE TRABAJO

T E S I S P R O F E S I O N A L
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

YARA CYNTHIA CUACUAS GUTIÉRREZ

ASESOR: LIC. HUGO SEGOVIA MÉNDEZ



MÉXICO, D.F.

2008.



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.

I Tesalonicenses 5:18
Dad gracias en todo, porque esta es
la voluntad de Dios para con vosotros
en Cristo Jesús.

A la U.N.A.M. Facultad de Derecho.
Institución noble que como madre
amorosa me formo profesionalmente.

A mis padres, Juan Cuacuas
y Socorro Gutiérrez, porque
gracias a su amor, apoyo y
consejo, he llegado a realizar
mi meta intelectual más anhelada,
la cual constituye la herencia más
valiosa que recibí.

Al mayor de mis tesoros, Paola Jocelyn Portillo Cuacuas, por todo su amor y ser la inspiración que cada día alentó con su cariño la culminación de este trabajo.

A Marina Gutiérrez y hermanos:
Juan Hiram, Socorro Catalina, Diana Jennifer y Saúl por su paciencia y ayuda incondicional.

Al Lic. Hugo Segovia Méndez, por su invaluable amistad y apoyo en la elaboración de esta Tesis.

A Ulises Portillo González, por ser el compañero de mi vida y contribuir en la lucha constante del porvenir de nuestra familia.

NEGLIGENCIA DEL PATRÓN COMO PRINCIPAL FACTOR EN LOS RIESGOS DE TRABAJO

ÍNDICE

PÁG.

INTRODUCCIÓN.....	1
--------------------------	----------

CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL

1.1. Derecho.....	1
1.2. Derecho Laboral.....	4
1.3. Derecho de la Seguridad Social.....	9
1.4. Seguridad Social.....	14
1.5. Riesgo de Trabajo.....	23
1.5.1. Accidente de Trabajo.....	26
1.5.2. Enfermedad de Trabajo.....	33
1.6. Siniestro.....	40
1.7. Prevención.....	42
1.8. Incapacidad.....	49
1.8.1. Incapacidad Temporal.....	51
1.8.2. Incapacidad Permanente Parcial.....	52
1.8.3. Incapacidad Permanente Total.....	55
1.8.4. Muerte.....	56
1.9. Prestaciones.....	58
1.10. Pensión.....	61

1.11. Indemnización.....	62
1.12. Rehabilitación.....	64

CAPÍTULO 2. MARCO HISTÓRICO

2.1. Antecedentes de la Seguridad Social en México.....	67
2.1.1. La Seguridad Social en la Época Colonial.....	68
2.1.2. La Seguridad Social en la Época Independiente.....	74
2.2. Antecedentes de los Riesgos de Trabajo en Nuestro País.....	82
2.2.1. Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México de 1904.....	83
2.2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	88
2.2.3. Ley del Seguro Social de 1943.....	92

CAPÍTULO 3. MARCO JURÍDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	98
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	111
3.3. Ley del Seguro Social de 1997.....	123
3.4. Ley General de Salud.....	126
3.5. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.....	131

CAPÍTULO 4.
NEGLIGENCIA DEL PATRÓN COMO PRINCIPAL FACTOR
EN LOS RIESGOS DE TRABAJO

4.1. Condiciones Laborales.....	137
4.2. Seguridad e Higiene como Garantía del Trabajador.....	144
4.3. Negligencia del Patrón ante el Riesgo en la Jornada Laboral...	150
4.4. Consecuencias de los Riesgos de Trabajo.....	156
4.5. Prevención de los Riesgos de Trabajo.....	160
4.6. Imposición de Sanciones Severas en la Omisa Aplicación de Normas en Materia de Prevención de los Riesgos de Trabajo..	165
CONCLUSIONES.....	176
BIBLIOGRAFÍA.....	182

INTRODUCCIÓN

El estudio de los riesgos de trabajo, como gama de multicitados eventos a través de la historia, ha conservado un matiz ciertamente humanista y protector de las fuerzas trabajadoras no sólo en nuestro país sino en el mundo entero.

Concientizar a los patrones en pequeña escala y a grandes empresas transnacionales con potencias productivas impresionantes, ha sido tarea del legislador y de las Instituciones gubernamentales, con propósitos que han dado vida a programas alentadores para reducir los índices de siniestralidad y enfermedades de trabajo.

La prevención como eje principal de esquemas especialistas y rígidos de cada una de las actividades productivas, nos ha dado la oportunidad de tener ejemplos palpables de su eficacia en cuanto a su aplicación, en atención a las normas de seguridad e higiene, sin embargo, al indagar el porque en pleno siglo XXI las estadísticas de siniestralidad continúan siendo desalentadoras respecto al estado de las verdaderas condiciones de trabajo, y es de dominio público el conocimiento de tragedias con alcances devastadores que quebrantan el sistema preventivo, convierte en verdadero espectador y ente temeroso al trabajador, que debiera tener garantía de su integridad física, moral y económica dentro del centro laboral.

Sin embargo, queremos establecer que solo mediante la prevención lograremos disminuir este problema social y jurídico,

combatiendo la negligencia y la falta de aplicación de las Leyes en la Materia. Así como proponer medidas respecto a la severidad de las sanciones a los que transgredan los ordenamientos preventivos, y favorezcan actitudes negligentes, que dañen los principios fundamentales que nuestras Instituciones promueven, como la honestidad y la imparcialidad.

Indagar en el fondo del problema nos lleva a la conclusión de que las acciones negligentes y peligrosas que los patronos confieren a su trabajador son las que verdaderamente están causando problemas severos en la salud del trabajador, el no acatamiento de las disposiciones legales y políticas viciadas de elementos económicos que han dejado atrás el verdadero sentido humanista del derecho del trabajo.

Queremos hacer conciencia de factores determinantes que hoy día propician riesgos de trabajo y combatirlos mediante sanciones pecuniarias sumamente fuertes e incluso clausuras definitivas, que constituyan un verdadero ejemplo para aquellos empresarios que pretendan capitalizar los derechos del trabajador olvidando que el valor supremo es la vida, y que antes de emprender un negocio, deben tener en consideración todas las medidas necesarias de seguridad e higiene para la actividad que deseen realizar.

De manera que el presente trabajo de investigación se encuentra dividido en cuatro capítulos, descritos brevemente en los siguientes párrafos.

Capítulo 1 Marco Conceptual. Este apartado tiene como objetivo, proporcionar las herramientas teóricas jurídicas que resultan imperiosas para el desarrollo del tema, partiendo de los conceptos básicos de Derecho hasta adentrarnos en la materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Capítulo 2 Marco Histórico. Los sucesos históricos de nuestro país influenciados por las corrientes idealistas extranjeras, han dado pauta a la evolución de las figuras jurídicas que a través del tiempo se han adaptado a las necesidades de una época específica respecto de su realidad social. Es por ello que resulta indispensable, hacer un recorrido histórico que nos proporcione los elementos fundamentales para conocer el progreso jurídico de nuestro tema.

Capítulo 3 Marco Jurídico. Uno de los fines básicos de nuestra investigación es ofrecer el parámetro de las Leyes y Reglamentos aplicables y vigentes, al abordar los riesgos de trabajo en la Legislación Mexicana.

Capítulo 4 Negligencia del patrón como principal factor en los riesgos de trabajo. Involucrarse en los factores que propician los riesgos de trabajo, las consecuencias psicológicas, sociales y jurídicas que se producen con su consumación, así como aportar propuestas que disminuyan los altos índices de siniestralidad y mejoren las condiciones laborales dentro del centro de trabajo, son algunos de los elementos que conforman este último apartado,

considerándolos como los temas de verdadera trascendencia para la presente investigación.

CAPÍTULO 1.

MARCO CONCEPTUAL

El presente capítulo, tiene como fin definir los conceptos básicos, para abordar con toda propiedad el tema a tratar en nuestro trabajo de investigación, proporcionando las herramientas necesarias para facilitar la comprensión del estudio jurídico de los riesgos de trabajo en nuestra legislación y su aplicación.

1.1. Derecho.

La etimología de la palabra Derecho tiene su origen en latín “*directum*, la cual proviene de *digiere* que significa enderezar, dirigir o encaminar, esta a su vez de *regere*, *rexí* o *rectum* que significan conducir o girar”.¹ Es posible observar que los significados en latín, distan profundamente del concepto jurídico, por lo que la palabra que corresponde a Derecho es *Ius* la cual posee una raíz indoiránica.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas, expresa que el “Derecho es un orden jurídico institucionalizado en la medida en que su creación, aplicación y modificación son fundamentalmente,

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Tomo I, Vigésima edición, Editorial Espasa-Calpe, España, 1984, Pág. 455.

realizados o regulados por Instituciones”.² Por lo que no se reduce a un conjunto de normas jurídicas reguladoras de la conducta humana, sino que establece su creación, como han de aplicarse y si contravienen sus fines, adjunta la posibilidad de modificarlas para proteger los derechos esenciales.

Para los estudiosos del Derecho el reducir nuestra materia a un simple conjunto de leyes, preceptos y reglas a que están sometidos los hombres en toda sociedad, por los cuales se ordena y regula su régimen y disciplina, conformaría solo una recopilación de normas, más que ello se puede determinar al Derecho como una ciencia independiente, todo un ente sistematizado de conocimientos y principios básicos del saber humano, es así que algunos autores como Kelsen, proponen el criterio de enunciar al Derecho como un conocimiento científico natural compuesto de enunciados sistemáticamente relacionados.

El hombre posee un instinto gregario inherente a su naturaleza, que busca siempre la realización de sus fines, en este caso le surge la necesidad de imponer a su propia conducta ordenamientos que le permitan vivir dentro de su sociedad logrando entre sus integrantes la paz, la armonía y la seguridad.

² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo III, Editorial Porrúa, México, 2002, Pág. 177.

Resulta imprescindible mencionar al Derecho como una regulación del proceder de los hombres en vida social, que presupone la libertad humana destacando como sus fines más próximos la justicia y el bien común, implicando por ende la sujeción de sus actos a las normas que la propia sociedad estipule para el buen funcionamiento de su organización y sano desarrollo, y en caso de omisión o violación a estas, se hace acreedor a una sanción.

Garantizar que estos medios se observen incuestionablemente por la comunidad, trae aparejada la atribución de ciertas características a la norma para su cumplimiento, así es como adquiere la cualidad de ser coercible; porque existe un sujeto capaz de obligar su cumplimiento; heterónoma, debido a que es impuesta por un sujeto distinto del que obedece; externa, al implicar el condicionamiento de la conducta y bilateral porque se da una relación entre dos personas.

De manera que del procedimiento de investigación y como resultado de los razonamientos antes expuestos, concluimos que el Derecho es la ciencia que sistematiza los ordenamientos, Instituciones, principios generales y criterios, los cuales someten la conducta del ser humano, para garantizar su seguridad, paz y bien común dentro de la sociedad.

1.2. Derecho Laboral.

El Derecho Laboral ha sido también denominado como Derecho del Trabajo, Derecho Obrero e incluso Derecho Industrial, partir de lo general a lo particular es el método idóneo para lograr definir esta rama del Derecho.³

El vínculo que se establece entre una persona que presta sus servicios a otra, llámese física o moral a cambio de una remuneración económica, relación regulada por normas jurídicas, creadas con el fin de asegurar la integridad física y moral de los trabajadores, son fundamentalmente el bien jurídico tutelado por esta rama del Derecho.⁴

Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. Originalmente, giraba en torno al contrato de trabajo para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica, como lo es el Derecho mercantil, Administrativo o Procesal, lo que provocó el establecimiento de una jurisdicción específica, órganos administrativos y laborales propios.⁵

³ Cfr. *Ibidem*. Pág. 276-277.

⁴ Cfr. *Ídem*.

⁵ Cfr. *Ídem*.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho Laboral responden en esencia a una finalidad tutelar o de amparo. El trabajo humano, suele convertirse en un objeto mercantil, lo que podemos apreciar como un bien adherido a su persona, a pesar de que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º determine que no es un artículo de comercio.⁶

Preservar los bienes protegidos por el Derecho, como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad con una finalidad compensadora, optimiza la tranquilidad de los trabajadores, transformando mediante normas imperativas no negociables la constitución de garantías procesales y administrativas en su favor, así también, determina la armonización de fuerzas, punto de partida entre quienes demandan y ofrecen trabajo.

Para Guillermo Cabanellas, el Derecho Laboral “es aquél que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestaciones de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.⁷

⁶ Cfr. Ídem.

⁷ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, “Doctrina y Legislación Iberoamericana”, Tomo I, Volumen I, Tercera edición, Editorial Heliasta, 1987, Pág. 410.

Se trata de una definición muy completa, porque establece que las relaciones laborales no solo se presentan entre trabajador y empleador sino que incluso las que surgen de estos con el Estado, es importante resaltar que esta disciplina no podemos reducirla a solo un tipo de trabajadores, hoy día, surgen diversas modalidades de relaciones laborales que tienen cabida dentro de definiciones que tienen esta característica.

Alberto Trueba Urbina establece que: “El Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”⁸, alrededor de ello elabora todo un pensamiento acerca de los fines del Derecho Laboral al cual hace llamar la Teoría Integral de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.

Para Néstor De Buen, el derecho laboral es “el conjunto de normas jurídicas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la relación de la justicia

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1981, Pág. 135.

social”.⁹ Reiteramos la idea de no reducir al Derecho a un conjunto de normas, bien vale la pena mencionar que es todo un ordenamiento jurídico sistematizado de normas, jurisprudencia y doctrina, encargadas de regular y equilibrar todo tipo de relaciones entre empleador y trabajador, con el fin de lograr un desarrollo progresivo en los niveles de vida de los trabajadores dando pauta a la justicia social.

El logro en la culminación de una Justicia Social, es el propósito aparejado al Derecho Laboral, mediante la búsqueda de una justicia distributiva, donde los bienes económicos emanan equilibradamente entre empresarios y trabajadores. Sin embargo, no es este su único fin, así es posible precisar que el trabajador, por su simple calidad humana, tiene derecho a ejercer su actividad laboral dentro de un ambiente favorable a su salud e higiene.

Entre los criterios que afirman el fin del Derecho Laboral es la persecución del equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, encontramos la definición de Mario de la Cueva, indicando que “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.¹⁰

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Octava edición, Editorial Porrúa, México, 1991, Pág. 131.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimotercera edición, Editorial Porrúa, México, 1993, Pág. 85.

Criterio similar es el que adopta la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2º que a la letra dice: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos”. Se pretende nivelar los beneficios que adquiere el trabajador acorde a los progresos de una empresa o industria, debido a que su finalidad es distribuir los bienes de la producción económica de manera que el trabajador obtenga participación de dichos beneficios, incluso se llega a considerar al Derecho Laboral como el estatuto de la clase trabajadora para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponder por la prestación de sus servicios.

El ámbito de aplicación de esta rama jurídica es amplia y de una gama de materias impresionante, entre las más importantes podemos señalar, el contrato de trabajo y sus distintas modalidades, los derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos, seguridad e higiene en el trabajo, la seguridad social, relaciones laborales, huelga y cierre patronal. Con ello se pretende demostrar que las relaciones laborales tienen una extensa gama de perfiles diversos, que conjuntamente proporcionan estabilidad laboral entre sus partes.

En virtud de la exposición de los diversos conceptos del Derecho Laboral, concluimos definirlo como el sistema de

disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales, con el fin de conseguir el equilibrio entre sus partes para alcanzar la justicia social. Al Concebir de tal manera a nuestra disciplina, se exponen claramente los elementos fundamentales, evitando la descripción innecesaria de todos y cada uno de los bienes tutelados.

El Derecho Laboral si bien es de amplia aplicación, en cuanto a las relaciones entre trabajadores y empresarios, no se reduce al Derecho de la Seguridad Social, aunque sumamente ligado al primero en los últimos tiempos se ha pretendido asentar la teoría de que se trata de una disciplina completamente independiente.

1.3. Derecho de la Seguridad Social.

La diferencia para referirnos al Derecho de la Seguridad como una ciencia jurídica independiente del Derecho Laboral, radica en la materia de estudio de cada uno, mientras que el Derecho Laboral es la rama del jurídica que regula las relaciones entre el trabajador y el empleador por la consecución de una justicia social, el Derecho de la Seguridad Social tiende a conservar la necesidad del hombre por consolidar su supervivencia contra elementos y situaciones adversas a su propia naturaleza humana.

Preciso resulta plasmar en los ordenamientos jurídicos laborales el derecho de los trabajadores a condiciones dignas, salubres e higiénicas en sus actividades y centros laborales, como las medidas indispensables para otorgarle una adecuada realización de sus deberes.

Es la disciplina jurídica con el objeto de crear un sistema o un plan de seguridad social mediante un conjunto normativo, Instituciones, Jurisprudencia, principios y criterios, que creen, prevengan y tutelen la regulación y aplicación de los derechos primordiales de los trabajadores en su centro de trabajo.

La definición del Derecho de la Seguridad Social por Rogelio Ernesto Anguisola Herrera, determina que es “el conjunto de normas sociales relativas a la responsabilidad social de proteger en forma justa, imperativa y sensible, a los hombres y en especial, a los trabajadores dependientes e independientes y sus familiares, a las que el legislador les ha impreso carácter jurídico, debidamente promulgadas y provistas de coacción y que tiende a conjugar los intereses del individuo, el Estado y la comunidad, para obtener en plenitud la justicia social, la libertad económica y el bien común”.¹¹ Nace como motivación de las necesidades humanas, y aunque siempre se pretende alcanzar los objetivos que este autor menciona,

¹¹ ANGUI SOLA HERRERA, Rogelio Ernesto. Derecho de la Seguridad Social, Órgano de Difusión C.I.E.S.S., México, 1963, Pág. 39.

parecería que entre Derecho Laboral y Derecho a la Seguridad Social no existe ninguna diferencia.

Si libertad económica, justicia social y bien común son el primordial precursor de nuestra materia, que decir de la dignificación de las relaciones laborales dentro y fuera de su centro de trabajo, el cuidado de su salud, atención médica oportuna y la previsión de los riesgos que apareja cada actividad, aunque estos se catalogan dentro de los bienes protegidos, o como el alcance de la justicia social, cierto es que la disciplina denominada Derecho a la Seguridad Social se encarga de tutelar esta área de relaciones laborales.

A colación en el tema que nos ocupa, la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada en la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, este organismo internacional así como los organismos nacionales pugnan por salvaguardar los derechos inherentes al ser humano y es uno de ellos la protección de su persona en su trabajo, así en los artículos 22 y 25, es posible apreciar tal afirmación.

“Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los

derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.¹² La seguridad social por ende no resulta privativa de una clase social, sino que abarca a la humanidad entera, así hace uso de todos los medios posibles para alcanzar su objetivo, a través de organismos que protejan el derecho a la seguridad social.

Respectivamente el Artículo 25 establece que: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que les 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 u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. 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”.¹³ Este precepto intenta destacar los principales perfiles que conforman la seguridad social, a efecto de considerar cuales son los bienes que los organismos internacionales y nacionales deben proteger, entendidos como el Derecho a la Seguridad Social.

¹² Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo VIII, Editorial Bibliográfica, Argentina, 1990, Pág. 342.

¹³ Ibíd. Pág. 344.

La base de nuestra materia podemos situarla en nuestra Carta Magna, en su artículo cuarto, a partir del párrafo tercero que a la letra dice: “Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar. Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo”.

De manera que es facultad del Estado, imponer las normas que regulen todos y cada uno de los aspectos dedicados a la conservación de la seguridad social, con la creación de organismos gubernamentales para su perfecta aplicación.

A medida que el Estado en uso de sus funciones protectoras, provee el otorgamiento de los derechos fundamentales, como un avance decoroso en la vida del hombre, refuerza la dignidad y paz mundial, creando una nación armoniosa, capaz de satisfacer y cubrir la complejidad de sus necesidades.

Finalmente podremos definir que el Derecho de la Seguridad Social, es la ciencia que mediante un sistema ordenado de conocimientos acerca de los males sociales y medidas previsivas, tiene el fin de crear los programas de protección adecuados para mejorar y proteger las causas y efectos.

1.4. Seguridad Social.

La sociedad como ente dinámico adopta a la Seguridad Social como medio equilibrador de las fuerzas sociales, en los ámbitos físicos, biológicos y psíquicos, principalmente trata de abolir el menoscabo que produce en los niveles de vida la imposibilidad para el trabajo, la indigencia, miseria, insalubridad, invalidez, vejez, orfandad entre algunos otros males que dañan a la humanidad.

Etimológicamente, Seguridad tiene su origen en latín, “proveniente del adjetivo *secura, securum*, que significa; se, sin, cura, cuidado”.¹⁴ Lo que necesita cuidado sería el significado más próximo de nuestro concepto, sin embargo, con el transcurso del tiempo y el nacimiento de nuevas necesidades creadas por el constante cambio de la sociedad, da pauta a la evolución del concepto de seguridad que tras la dignificación del ser humano, cada vez amplía su simple virtud

¹⁴ MATEOS, M. Agustín. Etimologías Latinas del Español, Décima edición, Editorial Esfinge, México, 1962, Pág.76.

protectora en cuanto a la amenaza de los elementos naturales, emanando sus cualidades enaltecidas del ser humano en su aspecto físico, económico y social, reflexionando su otorgamiento privilegiado a una minoría, hasta plasmar como una necesidad colectiva.

Mediante programas públicos diseñados para proporcionar ingresos y servicios a particulares en supuestos de jubilación, enfermedad, incapacidad, muerte o desempleo, se engloban temas como la salud pública, el subsidio de desempleo, los planes públicos de pensiones o jubilaciones, la ayuda por hijos y otras medidas, se pretende abordar, como ya anteriormente se ha mencionado, los niveles mínimos de dignidad de vida para todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

El profesor Gustavo Arce Cano define a la Seguridad Social como “el instrumento jurídico y económico que establece el Estado para abolir la necesidad y garantizar a todo ciudadano, el derecho a un ingreso para vivir y a la salud, a través del reparto equitativo de la renta nacional y por medio de prestaciones del Seguro Social, al que contribuyen los patrones, los obreros y el Estado, o algunos de éstos, como subsidios, pensiones y atención facultativa, y de servicios sociales, que otorgan de los impuestos las dependencias de aquél, quedando amparados contra los riesgos profesionales y sociales,

principalmente de las contingencias de la falta o insuficiencia de ganancias para su sostenimiento y el de su familia”.¹⁵

Al determinar a la Seguridad Social como un instrumento jurídico, nos referimos a la rama del Derecho que se encarga de regularla, y no así a su contenido, que son los principios o valores humanos que se intentan lograr.

Señala por su parte Alberto Briceño Ruiz, que la Seguridad Social “es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural”.¹⁶ Ante la concepción que refiere, se advierte la preponderancia de los factores humanistas que globalizan el bienestar común, amparados por un método jurídico y organismos que vigilan el cumplimiento de los mismos.

Determina un aspecto psicofísico, partiendo de la cuantificación de las sensaciones a partir de su estimulación, de manera que considera que la satisfacción de las necesidades físicas

¹⁵ ARCE CANO, Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social, Editorial Porrúa, México, 1972, Pág. 723.

¹⁶ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Editorial Harla, México, 1987, Pág. 15.

injere en el buen desarrollo psicológico del hombre, e incluso como una reivindicación económica, sin dejar de lado, por supuesto, los valores primordiales del hombre reconocidos por la sociedad.

“Seguridad Social es el conjunto de medidas que garantizan el bienestar material y espiritual de todos los individuos de la población, aboliendo todo estado de necesidad social. Desde una perspectiva jurídica es el instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora, tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera”.¹⁷ Así define nuestro tema el autor español José Manuel Almansa Pastor, de manera que trata la Seguridad Social desde el punto de vista jurídico como un instrumento estatal, en atención a la creación de los organismos que han de regir y vigilar el cumplimiento de normas jurídicas, aunque consideramos que esta determinación es mas acertada si se trátase definir al Derecho a la Seguridad Social, sin embargo, al referirse al aspecto anímico que produce la preservación de las necesidades, contribuye en gran manera, mencionando que la salvaguarda de la Seguridad Social se ejerce mediante la prevención, reparación o su recuperación.

¹⁷ ALMANSA PASTOR, José Manuel. Derecho de la Seguridad Social, Editorial Tecnos, España, 1973, Pág. 60.

Alberto Trueba Urbina considera que la Seguridad Social debe proteger a los trabajadores “no como miembros de la clase explotada, sino como integrantes de la sociedad, de manera que queden garantizados en su trabajo, en las resultas de este, riesgos, medidas preventivas e higiénicas, en el bienestar a que tienen derecho y a una protección total contra toda clase de contingencias sociales en que el hombre necesita de la ayuda de la sociedad y del Estado para conservar su integridad física y para gozar de cuanto proporciona la cultura y el progreso en bien de la humanidad”.¹⁸

Miguel García Cruz, establece que la seguridad social “es una ciencia de aplicación en proceso de estructuración, con todos los principios, leyes y normas que le dan una categoría relevante de la ciencia jurídica y por ende, sociales, aunque todavía por mucho tiempo necesite imprescindiblemente el concurso de otras ciencias para alcanzar su desarrollo”.¹⁹

Indiscutiblemente se trata de una ciencia, que día a día se construye y actualiza, en atención a la satisfacción de las nuevas necesidades, es así como en constante reestructuración se atiende todo el sistema normativo vigilado por las instituciones correspondientes.

¹⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1973, Pág. 1334.

¹⁹ GARCÍA CRUZ, Miguel. La Seguridad Social Mexicana, Tomo I, Editorial Costa-Amic, México, 1977, Pág. 302.

Organismos Internacionales se han preocupado por orientar a los Estados en adopción de sistemas proteccionistas del género humano, con miras a establecer la vía pacífica entre los hombres y los pueblos. Ejemplo de ello, es la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada en la Asamblea General de las Naciones Unidas, reunida en el Palacio Chaiillot de París, el 10 de diciembre de 1948, a la cual se hizo alusión en el punto anterior en lo referente al Derecho de la Seguridad Social, así tenemos también la Declaración de Filadelfia de 1944 sobre Seguridad Social, que la define de la siguiente forma: “Seguridad Social es el aseguramiento de un determinado ingreso que sustituya a las retribuciones normales de trabajo, cuando estas queden interrumpidas por paro, enfermedad o accidente; que permita retirarse del trabajo al llegar a determinada edad; que supla la pérdida de recursos para vivir, motivada por el fallecimiento de la persona que trabaja para proporcionárselos, y que atienda a los gastos extraordinarios en circunstancias especiales, tales como: boda, parto y defunción”.²⁰

La Ley del Seguro Social en su artículo 2º se encarga de definirla de la siguiente forma; “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso, y previo cumplimiento de los requisitos

²⁰ CONGRESO DE LA UNIÓN, CÁMARA DE DIPUTADOS. Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano, México, 1978, Pág. 221.

legales, será garantizada por el Estado”. Es así como nuestra Ley concibe a la Seguridad Social, independiente de otras ramas del Derecho, y con fines plenamente establecidos.

Considerando como derecho de todo hombre al aseguramiento de su supervivencia contra aquellos elementos o situaciones adversas que atenten contra los valores que adquieran una dimensión social, es como la seguridad social se manifiesta de manera protectora y previsiva ante los riesgos que surgen diariamente, proporcionando tranquilidad y confianza.

La Seguridad Social se conforma por diversos principios fundamentales como la obligatoriedad, unificación, universalidad, solidaridad, coordinación, subsidiaridad, substancialidad e internacionalización.

Nos referimos al principio de obligatoriedad, por que consiste en la imposición del Estado de la inscripción forzosa de los trabajadores, a los programas de Seguridad Social que otorga; la unificación consiste en cubrir la totalidad de las contingencias; la universalidad, confirma que es un derecho que tiene el ser humano por el simple hecho de serlo; solidaridad, es la capacidad de actuación unitaria entre los miembros de la colectividad, como asumir y compartir beneficios o riesgos, y entre más asegurados hay, se logra

una mejor distribución de su costo; coordinación en las actividades a fin de evitar una duplicidad en sus funciones entre las Instituciones de Seguridad Social; subsidiaridad, consiste en aumentar las cargas económicas de los que más ganan en beneficio de los que reciben menos ingresos; substancialidad, consiste en procurar que las prestaciones económicas que se otorgan para cubrir una contingencia, sean lo más aproximado posible al salario que recibía el asegurado, y por último el principio de internacionalización que da pauta a la creación de los organismos internacionales que intentan proteger a la humanidad entera en cuestión de seguridad social.

El aspecto político de la Seguridad Social, se presenta cuando, surge la preponderante necesidad de garantizar el disfrute de condiciones favorables al desarrollo de las personas, mediante el otorgamiento no solo de prestaciones en especie y en dinero establecidas en las Leyes del Seguro Social, sino que el Estado recurre a la toma de acciones que incluyen nuevos aspectos y prestaciones, que no previstos dentro del concepto de los Seguros Sociales tradicionales, tales como la salud, rehabilitación, el bienestar colectivo, la redistribución de la riqueza, mejoramiento de la vivienda, el derecho a la alimentación, la práctica del deporte, así como también readaptación y capacitación profesional.

Aunque hemos hecho especial énfasis en que la Seguridad Social es independiente de otras áreas, no debemos perder de vista

que su interrelación con otras ciencias y otras ramas del Derecho, es enriquecedora e indispensable, para la perfecta y congruente actividad que desempeña, así se emplea, la estadística, actuaría, farmacología, medicina, Derecho Fiscal, Administrativo, Constitucional o Laboral.

En conclusión, la Seguridad Social tiene como fin prevenir, controlar, proteger y supervisar los servicios y prestaciones a que tiene derecho la población, mientras que el conjunto de disposiciones jurídicas y organismos estatales conforman el sistema jurídico, como ente para su realización. Los principales valores protegidos en nombre de la humanidad, son los determinados riesgos sociales, entre los cuales habremos de contar los accidentes, las enfermedades, la vejez, el desempleo y otros, que de no ser atendidos constituyen factores de perturbación social.

Finalmente, es importante reiterar que es Facultad del Estado la supervisión y control de los principios, las normas y disposiciones que regulan la Seguridad Social como garantía inherente a la naturaleza humana.

1.5. Riesgo de Trabajo.

A partir de su etimología, la palabra riesgo proviene del latín *resgar*, que denota contingencia o la de proximidad de un daño, es decir, una causa que implica un perjuicio. En relación a la palabra trabajo su origen latín proviene “de *tripalium* que es el esfuerzo humano aplicado a una acción productiva”.²¹

Es así como podemos señalar que desde el punto de vista gramatical, riesgo significa “peligro, contratiempo, posible daño, siniestro eventual”.²²

En aplicación al riesgo al trabajo, se considera únicamente el peligro, contratiempo, daño, siniestro o eventualidad, surgida en el ejercicio de la acción laboral. De manera que podemos entender a los riesgos de trabajo como aquellas contingencias que importan un daño y que pueden producirse en el desempeño o con motivo de una actividad laboral.

Los Riesgos de Trabajo: “Son los acontecimientos o contingencias que pueden aproximar un daño o peligro a los trabajadores. El infortunio es la concreción del riesgo, o sea, cuando

²¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, Ob. Cit., Pág. 1190.

se produce el hecho”.²³ Así define nuestro tema Santiago J. Rubinstéin, quien con acertado criterio expresa que los daños son producto de un conjunto de probabilidades y pueden o no presentarse debido a su naturaleza fortuita, lo cual significa que la concreción de un hecho desastroso o su ausencia, no determina la presencia de un riesgo en la actividad laboral.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su Título Noveno relativo a los Riesgos de Trabajo, en su artículo 473 define los riesgos de trabajo de la siguiente forma: “Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”. Copia fiel de este precepto resulta el artículo 41 de la Ley del Seguro Social, en su capítulo III destinado al Seguro de los Riesgos de Trabajo.

Los riesgos de trabajo, como lo establecen nuestros ordenamientos jurídicos, son clasificados como accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de su trabajo. Nos encontramos ante un precepto que no aporta ningún elemento que haga distintiva dicha acepción, pero si determina la forma en que se pueden presentar.

²² Ídem.

²³ RUBINSTÉIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ediciones Depalma, Argentina, 1983, Pág. 175.

Los riesgos de trabajo exceptúan determinados accidentes provocados por negligencia del propio trabajador como lo establece el artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 46 de la Ley del Seguro Social, como laborar en estado de embriaguez o drogadicción salvo que exista alguna prescripción médica, o cuando el riesgo se consume intencionalmente por el trabajador, casos en los que no se presupone la probabilidad en la culminación de un daño.

Es de vital importancia reiterar que un riesgo de trabajo se presenta fortuitamente, cumpliendo así su principal característica, por ello es que cuando se trata de un daño premeditado no puede considerarse como tal.

Con el fin de reducir o eliminar los riesgos y proteger la salud de los trabajadores, los organismos internacionales y sobre todo las leyes mexicanas controlan el entorno laboral.

Así habremos de realizar el estudio de los accidentes y las enfermedades originadas por el cumplimiento de una ocupación laboral, estableciendo sus definiciones para poder diferenciarlos.

1.5.1. Accidente de Trabajo.

La acción o suceso eventual que altera el orden regular de las cosas de modo involuntario, del cual resulta daño para las personas o las cosas, es a lo que nosotros llamaremos accidente.

Accidente proviene del latín “*accidens*, referente a la calidad o estado que aparece en una cosa, sin que sea parte de su esencia o naturaleza, es aquel suceso eventual o acción que altera el orden regular de las cosas, de manera involuntaria y que causa daño a las personas o cosas”.²⁴ Así, la Real Academia de la Lengua Española determina que un accidente de trabajo “es la lesión corporal que sufre el operario como ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”.²⁵ En otras áreas del Derecho como en la rama penal, se entiende que hay accidente cuando el hecho se causa sin dolo ni culpa, y por ello no es punible, así la acción contraria a este vocablo jurídico es la comisión de un delito.

El accidente de trabajo, constituye una lesión externa o una perturbación funcional que sufre el trabajador, que incluso puede producir su muerte de forma mediata o inmediata. Las lesiones laborales son producidas por diversas causas externas: químicas,

²⁴ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, Ob. Cit., Pág. 13.

²⁵ Ídem.

biológicas o físicas, entre otras, pero es de suma importancia resaltar que forzosamente deben ser de carácter eventual.

Para Santiago J. Rubinstéin el accidente de trabajo lo define como “toda afectación o lesión física o psíquica producida al trabajador dependiente en el transcurso del cumplimiento de sus tareas laborales por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente al trabajador desde su domicilio al trabajo o a la inversa. El viaje puede ser en cualquier tipo de vehículo o a pie”.²⁶ Al referirse a una afectación o una lesión física puntualiza la alteración o el perjuicio en detrimento de algún miembro corporal, causado por un golpe o una herida, así diferencia las lesiones psíquicas que son aquellas relativas al espíritu del ser humano, es decir, el perjuicio psicológico del trabajador.

El riesgo de trabajo puede presentarse en la ejecución de las labores e incluso se contempla desde el momento en que el trabajador sale de su domicilio hacia su centro de trabajo.

Accidente de Trabajo como lo concibe Néstor de Buen es “un suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas y añade: lo eventual del suceso resulta de

²⁶ RUBINSTÉIN, J. Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ob. Cit., Pág. 175.

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”.²⁷ Este autor determina que las consecuencias de un accidente son los riesgos de trabajo, sin embargo, es de considerar que el accidente es la consumación de una lesión o daño, mientras que el riesgo es sólo la posibilidad de sufrirlo.

Así el accidente de trabajo solo se produce como consecuencia inmediata de una labor o con motivo de este, exclusivamente bajo causas fortuitas e íntimamente relacionadas a su trabajo.

Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega consideran que los elementos que integran el accidente de trabajo son principalmente su producción sea mediante una causa exterior, de forma instantánea o al menos de corta duración y que se trate de un acontecimiento debe ser anormal.²⁸

Se hace mención a una causa exterior debido a que el accidente es únicamente producido por un acontecimiento ajeno a la

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit., Pág. 590.

²⁸ Cfr. RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. La Teoría del Riesgo de Trabajo, Editorial PAC, México, 1988, Pág. 10.

voluntad del trabajador, ya que si este lo propiciara, no se presentaría fortuitamente, que representa la característica fundamental de los accidentes de trabajo. En cuanto a la instantaneidad o corta duración, se considera que estaría mejor empleado el termino de nexo de causalidad entre el evento y el daño ocasionado, respectivamente el acontecimiento es contrario a las actividades habituales, de ello depende su anormalidad.

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales indican que “se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional o la muerte producida repentinamente en el ejercicio y con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo que se presente. También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo o de este a aquél”.²⁹

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 474 equiparable en su totalidad al artículo 42 de la Ley del Seguro Social establece: “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 cuales quiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente

²⁹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho de la Seguridad Social, Segunda edición, PAC, México, 1992. Pág. 67.

de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél”. Esta definición confunde el concepto con sus causas, siendo solo un acontecimiento furtivo o acción en el que involuntariamente se produce un daño en las personas o en los bienes.

El Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades Profesionales y maternidad en su artículo 102 establece: “Se considera accidente de trabajo toda lesión médico quirúrgica o perturbación física o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior o la muerte, producidas por la acción repentina de una causa exterior, que pueda ser medida, sobrevenida durante el trabajo en ejercicio de este o como consecuencia del mismo, y toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento y producido en las mismas circunstancias. También se considerará como accidente de trabajo el que ocurra al asegurado, al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o de este a su domicilio”.³⁰

En el ámbito laboral, se considera accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra en consecuencia del trabajo que ejecute.

³⁰ KAYE, J. Dionisio. Los Riesgos de Trabajo, Editorial Trillas, México, 1985. Pág. 193.

Por otra parte, el que la lesión se produzca con ocasión o a consecuencia del trabajo, se entiende de forma amplia y no hace falta que su causa sea laboral en sentido estricto, englobando las que se produzcan durante actividades marginales también relacionadas con el trabajo, como los cursos de capacitación o en la práctica de deportes promovidos por la empresa. Dentro de esta categoría laboral se tipifica el de accidente *in itinere*, cuando el trabajador lo sufre al ir o al volver del centro de trabajo. Así puntualiza Guillermo Ruiz Moreno que “es aquel siniestro producido repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, no importa el lugar donde ocurra”.³¹

La importancia de calificar como laboral un accidente reside en lo establecido dentro del marco legal de la Seguridad Social, fundamentado en la necesidad de protección de los riesgos del trabajo y en la compensación para quienes soportan consecuencias negativas para su salud.

Los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte, además de ocasionar una reducción en cuanto a la eficiencia y productividad de cada trabajador.

³¹ RUÍZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Quinta edición, Editorial Porrúa, México, 2001, Pág. 194.

La Ley Federal del Trabajo así como la Ley del Seguro Social, se encargan de prevenir y otorgar seguridad al trabajador, como los accidentes surgen por la interacción de los trabajadores con el entorno de trabajo, es necesario legislar y examinar cuidadosamente ambos elementos para reducir el riesgo de lesiones, ya que estas pueden deberse a las malas condiciones de trabajo, al uso de equipos y herramientas inadecuadamente diseñadas, al cansancio, la distracción, la inexperiencia o las acciones arriesgadas.

Accidente de trabajo es la eventualidad que provoca un perjuicio, perturbación, lesión física o psicológica, al trabajador en ejercicio de su actividad o con motivo de la misma, como producto de un nexo de causalidad, entre acontecimiento y consecuencia.

La protección y regulación de las medidas de seguridad que eviten la propagación de dichos accidentes, crea condiciones adecuadas para la ejecución de cualquier actividad, reduciendo su riesgo y avanzando de manera uniforme y constante en la seguridad social.

1.5.2. Enfermedad de Trabajo.

Como hace mención la Ley respecto de los Riesgos, debemos estudiar la categoría de enfermedades de trabajo. La palabra enfermedad, proviene del latín "*infirmitas*, que en su acepción más simple determina alteración más o menos grave de la salud; pasión dañosa o alteración en lo moral o espiritual o la anormalidad dañosa en el funcionamiento de una institución o colectividad".³² La Real Academia de la Lengua Española, incluso define como enfermedad profesional, "la que es consecuencia específica de un determinado trabajo".³³

En el aspecto jurídico, el principal sentido de la palabra enfermedad se dirige específicamente a la alteración de la salud, producida al trabajador por su exposición a riesgos físicos, químicos o biológicos, como consecuencia del ejercicio de su trabajo.³⁴

Es necesario determinar que la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no consiste solamente en la consecuencia de una enfermedad.³⁵

³² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Tomo I, Ob. Cit., Pág. 552.

³³ Cfr. Ídem.

³⁴ Cfr. Enfermedad de Trabajo. <http://www.google.com/monografias.com/trabajos12/higiene/higie.shtml-45-k> 25 de octubre de 2006 20:00 hrs.

³⁵ Cfr. Ídem.

Los riesgos químicos pueden surgir por la presencia en el entorno de trabajo de gases, vapores o polvos tóxicos o irritantes por ello que la eliminación de este riesgo exige el uso de materiales alternativos menos tóxicos, las mejoras de la ventilación, el control de las filtraciones o el uso de prendas protectoras.

Ocasionadas por factores biológicos, las enfermedades suelen producirse principalmente por bacterias o virus transmitidos por animales o equipo en malas condiciones de limpieza, de manera que la forma de prevenir estos riesgos es mediante la eliminación de fuentes contaminantes y el adecuado uso de prendas protectoras.

Entre los riesgos físicos más comunes están todas aquellas alteraciones del medio ambiente como el calor, el ruido, la vibración, los cambios bruscos de presión, la radiación y las descargas eléctricas. Los ingenieros de seguridad industrial intentan eliminar los riesgos en su origen o reducir su intensidad; cuando esto es imposible, los trabajadores deben usar equipos protectores. Según el riesgo, el equipo puede consistir en gafas o lentes de seguridad, tapones o protectores para los oídos, mascarillas, trajes, botas, guantes y cascos protectores contra el calor o la radiación. Para que sea eficaz, este equipo protector debe ser adecuado y mantenerse en buenas condiciones.

Si las exigencias físicas, psicológicas o ambientales a las que están sometidos los trabajadores exceden sus capacidades, surgen riesgos ergonómicos. Este tipo de contingencias ocurre con mayor frecuencia al manejar material, cuando los trabajadores deben levantar o transportar cargas pesadas. Las malas posturas en el trabajo o el diseño inadecuado del lugar de trabajo provocan frecuentemente tirones musculares, esguinces, fracturas, rozaduras y dolor de espalda.

En la comparación de algunas definiciones proponemos examinar la que presenta Euqueiro Guerrero, y a la letra dice: “la enfermedad profesional obedece a un concepto de progresividad, o sea que la repetición de una causa por largo tiempo, como obligada consecuencia de la naturaleza del trabajo, provoca en el trabajador una enfermedad que, entonces si, reviste el carácter de profesional”.³⁶ Este autor, no maneja el concepto de enfermedad de trabajo, determinándolo como profesional, pero le adjudica a su concepto la presunción de todo un proceso continuo de exposición dañina, al que el trabajador se somete por cuestión de sus actividades, y solo así, le da la característica de profesional a una enfermedad.

Para Rubinstéin, hay dos tipos de enfermedad; la profesional que “es la manifestación patológica en el organismo del trabajador

³⁶ GUERRERO, Euqueiro. Manual de Derecho del Trabajo, Decimoséptima edición, Editorial Porrúa, México, 1990, Pág. 253.

dependiente, producida con motivo o en el ejercicio de sus tareas laborales, y que puede dejar una incapacidad laborativa. Y enfermedad accidente que es la que se adquiere en el ambiente de trabajo, ya sea por las condiciones ambientales adversas o por el trabajo realizado. Recibe los nombres de enfermedad de trabajo, enfermedad accidental o enfermedad ocasional”.³⁷

Finalmente, hacer la separación entre enfermedad de trabajo y profesional, como lo manifiesta este autor, resulta de las causas que originan la alteración en la salud del trabajador, pero habría que examinar que efectos o consecuencias produce su clasificación al momento de aplicar una indemnización conforme a las normas que establece nuestra Ley, o si se trata únicamente de una separación meramente doctrinaria.

Enfermedad profesional es un estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo; o bien, en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios, así es posible observar que independientemente de las causas que originen la enfermedad, es considerada profesional siempre y cuando sea por motivos laborales.³⁸

³⁷ RUBINSTÉIN, J. Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ob. Cit., Pág. 85.

³⁸ Cfr. Enfermedad Profesional. http://www.google.com/segulab.com/enefermada_trabajo.htm 25 de octubre de 2006, 21:30 hrs.

Para que el estado patológico se considere como riesgo de trabajo o enfermedad de trabajo “es necesarios que se den los siguientes elementos: a) un estado patológico, b) que dicha patología, se derive de una causa continuada y c) que el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.³⁹

El estado patológico a que se refiere la acepción anterior, es aquella alteración de la salud del trabajador, pero es fundamental que sea causada por todo un proceso continuo de exposición a agentes agresivos al ser humano, porque en caso de derivar de una factor único, estaríamos ante la consumación de un accidente de trabajo.

Dentro de los estados patológicos, se encuentran las lesiones corporales tales como las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo e incluso los agravamientos de enfermedades y defectos que se padecían con anterioridad.

El artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo así como el 43 de la Ley del Seguro Social definen nuestro tema de la siguiente manera: “Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en

³⁹ RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. La Teoría del Riesgo de Trabajo, Ob. Cit., Pág. 11.

el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.

En la acepción legal, no se realiza diferencia alguna entre una enfermedad profesional y una enfermedad de trabajo, porque las enfermedades propiamente profesionales, derivan de la naturaleza singular del medio en que el trabajador se halle por razón de su trabajo, de las materias que maneja o de las herramientas o máquinas que utilice en su trabajo, y si es considerada como enfermedad de trabajo cuando la causa sea por la realización de su propia actividad laboral.

Nuestra Ley, establece una lista en el artículo 513 de todas las enfermedades que pueden ser consideradas de trabajo, para efecto de proporcionar todo un ente útil en la emisión de un dictamen médico, al momento de presentarse alguna alteración y descartarla en caso de no ser producto de una actividad laboral.

Estas enfermedades entrañan a favor del trabajador una presunción jurídica de que se trata de una enfermedad de trabajo, sin que sea admitida prueba en contrario; en tanto que si la enfermedad no se encuentra especificada en la tabla respectiva, el trabajador se encuentra obligado a probar que la adquirió en el trabajo o con motivo del mismo.

Así concluimos que las enfermedades de trabajo son las alteraciones o afecciones a la salud, producidas por las exigencias propias de las condiciones de trabajo, como malestares, dolencias, trastornos que suelen ser expresiones de la forma en que puede ser afectada la salud física y mental, a las que la legislación o la jurisprudencia reconocen con dicho carácter.

Resulta necesario puntualizar que la clasificación de las enfermedades en laborales y profesionales, para efectos meramente legales resulta irrelevante, quedando solo como una clasificación doctrinaria, debido a que solo se ven diferenciadas por el tipo de actividad que el trabajador desempeñe, quedando inmersas ambas en la producción por conducto de sus actividades de trabajo.

Estimar las consecuencias que sobre la salud producen los distintos factores de riesgo que actúan conjunta o separadamente, su vinculación causal y la adopción de un sistema preventivo en vez de indemnizatorio, son los principales puntos de estudio para la materia que nos ocupa, y aunque la prevención e indemnización no pueden ser separadas en su análisis jurídico, si consideramos que la segunda debe operar solamente en el supuesto de que resultase fallida.

Desde una perspectiva fundamentalmente preventiva, mediante el examen de las conclusiones a las que han arribado las

investigaciones llevadas a cabo por las distintas ciencias dedicadas al estudio del trabajo.

1.6. Siniestro.

Este vocablo proviene del latín *sinester* que significa “a la izquierda”.⁴⁰ De acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española “se aplica a la parte o sitio que esta a la mano izquierda, o aquella propensión o inclinación a lo malo, es una avería grave, destrucción fortuita o pérdida importante que sufren las personas o la propiedad”.⁴¹

Al momento de presentarse un desastre, una tragedia o algún signo que ocasione el menoscabo o pérdida de la salud de los trabajadores, sea en el ejercicio de sus actividades o simplemente dentro de su centro laboral, trae aparejado como consecuencia el origen de un siniestro.

Principalmente las averías graves, la destrucción fortuita o pérdida que sufren las personas o la propiedad se refiere a los sucesos que son ocasionados regularmente por la ira de la naturaleza.

⁴⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, Ob. Cit., Pág. 1248.

⁴¹ Ídem.

Aludir una desgracia de la que se deriven daños o consecuencias graves, por causas meramente climáticas o relativas a los cambios y movimientos de la tierra, como los terremotos, podría ser una forma de diferenciar el riesgo de trabajo del siniestro, sin embargo resulta innecesario, debido a que conforme a la acepción que nuestra Ley determina como riesgo de trabajo, todos los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su actividad laboral, de manera que independientemente de los motivos que originen los acontecimientos o contingencias, se concreta un riesgo, por tanto, será tratado de dicha manera.

Todos los sucesos o factores que propician un daño o peligro a los trabajadores, son considerados como riesgos de trabajo, así el infortunio es la concreción del riesgo, es decir, cuando surge el daño que origina un accidente o una enfermedad laboral, no se hace ninguna distinción entre las causas que lo producen, el único supuesto que se establece es que, tengan como nexo causal a las actividades de trabajo o con motivo de las mismas.

Aunque en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 65 establece que: “en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos

males”, en este precepto podemos apreciar, que el legislador hace una diferencia entre siniestro y riesgo, pero se debe como anteriormente lo hemos manifestado, a las causas que lo originan.

Por lo que no consideramos que haya necesidad de realizar diferencia entre riesgo y siniestro, sino más bien, determinar que los siniestros ocasionados por acontecimientos naturales pueden producir una lesión a los trabajadores dentro de sus centros laborales, lo cual, evidentemente si es un riesgo, y como consecuencia el patrón esta obligado a responder por ellos. Así manejaremos el siniestro como un desastre o riesgo inminente que ponga en peligro la vida de los trabajadores y si al momento de ocurrir el siniestro existe una relación de trabajo personal o subordinado, se considerará un riesgo profesional.

1.7. Prevención.

Proviene del latín “*preventio*, es la acción y efecto de prevenir. Preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar una cosa. Prevenir proviene del latín *prevenire*, que significa preparar, aparejar y disponer con anticipación las cosas necesarias para un fin, es prever, ver, conocer de antemano

o con anticipación un daño o perjuicio, precaver, evitar, estorbar o impedir una cosa. Advertir, informar o avisar a uno de una cosa”.⁴²

En cuanto a la prevención de accidentes, nos referimos a las medidas especiales para evitar un accidente o una enfermedad de trabajo. En atención a la propia naturaleza humana, el legislador se preocupa por crear normas previsoras de accidentes ocasionados por el desempeño de un trabajo.

Aunque nuestra Ley pretende otorgar un ámbito preventivo en vez de indemnizatorio, es importante resaltar que estas no pueden separarse para la realización de un análisis jurídico, debido a que ante el fallo de la prevención entra en acción la indemnización de un daño.

Previsión Social, atiende con anticipación las acciones o efectos para prevenir, preparar o evitar anticipadamente un riesgo laboral, por lo que su fin reside en la satisfacción de las necesidades que surgen por una contingencia que puede conocerse o verse con anticipación, contemplando así, los intereses de los trabajadores.

La necesidad de conceder respuestas y soluciones a los problemas que surgen diariamente en la concreción de accidentes y

⁴² RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. La Teoría del Riesgo de Trabajo, Ob. Cit., Pág. 11.

enfermedades, como consecuencia del empleo de maquinaria, sustancias peligrosas, u otras actividades que pongan en riesgo a los trabajadores, la forma idónea para hacerles frente en el aspecto económico, medico y sanitario; constituyeron la creación de la previsión social.

Al ser la Seguridad Social un valor supremo para la comunidad Internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948, persigue la protección de los derechos inherentes al hombre, como su integridad física y mental, salvaguardándolos de igual manera en su trabajo, utilizando como medio la prevención de cualquier contingencia que pudiese ponerlos en riesgo.

Emitir normas jurídicas que aseguren a los trabajadores el vínculo de bienestar con su labor diaria; da pauta a una verdadera armonía en la sociedad.

Para Almansa Pastor, la previsión social supone por un lado “la captación intelectual de la posibilidad de acaecimientos futuros generadores de necesidades sociales; de otro, la ordenación de los medios suficientes para afrontar las consecuencias de tales eventos. La previsión social, así, se halla integrada por los seguros sociales y como masa en general, por el conjunto de medidas asegurativas que

emanan de la metamorfosis que sufren las técnicas jurídico-privadas, del seguro y la mutualidad, al ser acogidas sus ventajas como mecanismos protectores de necesidades sociales y ser corregidas a tiempo, sus deficiencias, en virtud de los principios solidaristas del nuevo estado social”.⁴³

El bien jurídico tutelado por la previsión social, es la protección de todos aquellos derechos inherentes al trabajador, la toma de decisiones y medidas que resultan como acciones anticipadas para evadir contingencias o eventos riesgosos, sea en el manejo de sustancias químicas, biológicos dañinos, físicos e incluso factores psicológicos o ambientales.

En los últimos años, los ingenieros han tratado de desarrollar un enfoque sistémico, denominado ingeniería de seguridad para la prevención de accidentes laborales. Como anteriormente hemos estudiado, los accidentes surgen por la interacción de los trabajadores con el entorno de trabajo, de manera que la única forma de prevenirlos, es mediante el examen cuidadoso de todos los elementos que se estimen imperantes para reducir el riesgo de lesiones, un ejemplo claro son las malas condiciones de trabajo, el uso de equipos y herramientas inadecuadamente diseñadas, al cansancio, la distracción, la inexperiencia o las acciones arriesgadas.

⁴³ ALMANSA PASTOR, José Manuel. Derecho de la Seguridad Social, Ob. Cit., Pág. 51.

Enfocar sistemáticamente los riesgos a que se expone al trabajador, requiere del estudio de áreas tales como: lo referente a lugares de trabajo, con el fin de eliminar o controlar situaciones peligrosas, los métodos y prácticas de actuación y la formación de empleados y supervisores. Además, exige un examen en profundidad de todos los accidentes que se han producido o han estado a punto de producirse, se registran los datos esenciales sobre estas contingencias, junto con el historial del trabajador implicado, con el fin de encontrar y eliminar combinaciones de elementos que puedan provocar nuevos riesgos.

También dedica una atención especial a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, y reconoce la existencia de grandes diferencias individuales entre las capacidades físicas y fisiológicas de las personas, por eso, siempre que sea posible, las tareas deben asignarse a los trabajadores más adecuados para ellas.

En la inteligencia del vínculo existente entre las ramas del Derecho con otras materias como la ingeniería, que hacen posible contar con los elementos técnicos para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, y el empleo de las disposiciones legales en materia de sanidad, pretenden integrar todo un método preventivo, y aunque en dicha materia hace falta puntualizar y abarcar áreas que hoy todavía son someras.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XVII establece que es obligación del patrón “cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra”.

Para la exacta aplicación de normas preventivas de riesgos laborales se crea una Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías de Trabajo y Previsión Social y de Salubridad y Asistencia, y el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la secretaria de trabajo y previsión social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada comisión, como lo establece el artículo 512 del mismo ordenamiento.

Por su parte la Ley del Seguro Social menciona la facultad que se otorga al Instituto Mexicano del Seguro Social para intervenir en todos los aspectos indispensables para la prevención de accidentes, incluso para cooperar en una intensa lucha por evitarlos

conjuntamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de programas, y en uso de todos los medios para alcanzar su fin.

Entre otras disposiciones que se encargan de regular en materia de prevención, podemos encontrar La Ley General de Salud, el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y el Reglamento de Higiene en el Trabajo, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo, publicado en el diario oficial de la federación el 5 de junio de 1978, e incluso los Reglamentos Interiores de Trabajo pues consignan disposiciones en este ámbito y que son obligatorias.

Todos los ordenamientos que hemos mencionado, son obligatorios y coercibles, atendiendo a la propia naturaleza de las normas jurídicas, es así como el trabajador tiene la responsabilidad de adoptar o respetar las condiciones y prácticas necesarias para asegurar la salud, la integridad física y la vida de todas las personas que pudieran resultar afectadas.

1.8. Incapacidad.

Incapacidad proviene del latín “*incapacitas* que es la falta de capacidad para hacer, recibir o aprender algo, de manera que al iniciar la palabra con el prefijo *in* es en efecto retroactivo de capacidad, que deriva del latín *capacitas*, que es la aptitud o suficiencia para alguna cosa, talento, disposición para comprender bien las cosas, oportunidad, lugar o medio para ejecutar alguna cosa”.⁴⁴

Independientemente del factor que halla producido un riesgo de trabajo cualquiera que sea su modalidad, la inhabilitación de un trabajador para ejercer su actividad, considerado como incapacidad toda anomalía física o psíquica persistente que impide a la persona gobernarse por sí misma, en materia laboral, será en cuanto a la realización de las actividades propias del trabajo.

Como lo manifiesta Rubinstéin, incapacidad es “toda disminución física o moral producida por un accidente, por una enfermedad profesional, por una enfermedad concausal o por una enfermedad inculpable, que disminuya en forma temporaria o permanente, y ostensiblemente la suficiencia del obrero en su trabajo o que implique su afectación estética, con el consiguiente

⁴⁴ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, Ob. Cit., Pág. 762.

cercenamiento de sus posibilidades en el campo de empleo”.⁴⁵ De manera, que toda lesión sufrida por el trabajador, independientemente de su causa, produce una incapacidad.

Resulta importante resaltar que la incapacidad del trabajador, esta directamente vinculada con las aptitudes del trabajo, es así como la incapacidad interviene sobre la actividad que desempeña.

El Doctor Mario de la Cueva considera que incapacidad puede ser definida como “la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano”.⁴⁶ Las alteraciones a que hace mención este autor, solo se ocupa de las lesiones corporales que puede sufrir un trabajador, pero olvida hacer mención de las que tienen carácter psicológico, sin embargo, resulta relevante que estas deben afectar el desempeño del trabajador.

Así, enfatizar que la aptitud que se protege, no es para ejercer cualquier tipo de trabajo, sino para el que específicamente se contrato. La especialización o profesión de una persona no debe alterarse por presentarse una incapacidad.

⁴⁵ RUBINSTÉIN, J. Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ob. Cit., Pág. 112.

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1991, Pág. 162.

Es indispensable determinar que tipo de incapacidad es la que adquirió el trabajador. En lo concerniente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 477 equiparable a la Ley del Seguro Social artículo 55, establecen: “Los riesgos de trabajo pueden producir: I Incapacidad Temporal; II Incapacidad Permanente Parcial; III Incapacidad Permanente Total; y IV Muerte”.

Atendiendo lo dispuesto por nuestra legislación habremos de realizar el estudio de las diferentes formas de incapacidad como consecuencia de la producción de riesgos de trabajo.

1.8.1. Incapacidad Temporal.

La temporalidad de un hecho, responde a la breve o prolongada duración de las situaciones que se presenten, pero en la inteligencia que hay un principio y un fin, es así como entendemos la principal característica de esta incapacidad.

Esta modalidad es incierta, pues no siempre pueden precisarse los resultados de la atención médica, y si es posible que se convierta en una incapacidad permanente parcial, permanente total e incluso la muerte.

Incapacidad Temporal según Rubinstéin establece que: “su existencia nace con el accidente o enfermedad profesional, y termina con el alta médica y el ingreso del obrero a su trabajo. Es llamada parcial y temporal y también temporaria, parcial o total”.⁴⁷ El regreso del trabajador a su actividad normal es la primicia de esta inhabilitación, en atención al restablecimiento de la persona en términos de salud para ocupar nuevamente su trabajo y ejercerlo con toda libertad y seguridad de que ningún menoscabo sufrirá en su salud por ello.

Nuestra Ley en su artículo 478 define el tema de la siguiente manera: “Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.”

1.8.2. Incapacidad Permanente Parcial.

El nuevo término que se adhiere a este nuevo tipo de incapacidad es la permanencia, a colación el maestro Mario De la Cueva considera que una incapacidad permanente es: “la consecuencia de la consolidación de las lesiones, lo que permite determinar la condición de la víctima para el resto de su vida”.⁴⁸ A

⁴⁷ RUBINSTÉIN, J. Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ob. Cit., Pág. 111.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit., Pág. 167.

diferencia de una incapacidad cuya característica es la temporalidad, esta se arraiga en la persona, ya que durante toda su vida, el menoscabo de sus aptitudes para realizar el trabajo para el cual ha sido capacitado no lo pueda ejercer nuevamente, en forma definitiva o con la misma fluidez que lo ejercía.

Al respecto el profesor Alberto Briceño, comenta que la “incapacidad permanente implica la pérdida o disminución de facultades orgánico funcionales, sin considerar primero el trabajo desempeñado. Esta incapacidad puede ser parcial o total”.⁴⁹ Imprescindible resulta la posición del autor, en enfatizar el ejercicio del trabajo específico que ejerce una persona, no obstante, así la principal característica de una incapacidad permanente es enfocar el efecto que produce el riesgo en la salud mental y física que el trabajador traerá aparejada durante toda su vida.

En observancia de lo citado anteriormente, la parcialidad y la totalidad de una incapacidad permanente depende de la gravedad de pérdida de la capacidad para trabajar, y solo así, podremos encuadrarla dentro de una incapacidad parcial o total.

Para Santiago Rubinstéin, la incapacidad permanente parcial “se concreta con la limitación en parte de las funciones laborales, pero

⁴⁹ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Ob. Cit., Pág. 132.

sin posibilidad de recuperación, o sea que dicha disminución de la capacidad laboral es definitiva”.⁵⁰ Es decir, que solo en parte va a observarse la disminución de cualidades para practicar adecuadamente su trabajo.

Cabe hacer mención, que si el trabajador solo se imposibilita para la actividad que ha venido desarrollando, e incluso si puede seguir realizándolo aún con alguna dificultad, estamos ante una incapacidad permanente parcial, pero es necesario mencionar que quizá este en posibilidad de laborar en otras áreas y elaborar tareas diversas.

La incapacidad permanente parcial, causa gran controversia en este aspecto, si por una parte la capacitación de la persona es específica, y se ha contratado para ello, se debe indemnizar parcialmente a pesar de que pudiere ejecutar cualquier otro trabajo.

Alberto Briceño Ruiz menciona que “es la incapacidad 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

⁵⁰ RUBINSTÉIN, J. Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ob. Cit., Pág. 111.

remuneradas semejantes a su profesión u oficio y cada caso se valora por separado tomando en cuenta la edad”.⁵¹

Hablar de una inhabilitación absoluta no forma parte de una incapacidad permanente parcial, pues si bien, su actividad específica no la puede desarrollar jamás o solo se ve disminuida para ello, si puede realizar otro tipo de trabajo.

Define de la siguiente manera la Ley Federal del Trabajo en su artículo 479: “incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”, solo se hace alusión a la reducción de facultades para ejercer un trabajo, pero no se hace alusión a si ese trabajo es específico.

1.8.3. Incapacidad Permanente Total.

La totalidad hace alusión a la imposibilidad del trabajador para ejercer el trabajo desempeñado o cualquier otro. Se trata de una universalidad de aspectos funcionales que afectaron en grado altísimo a una persona, de manera que no le es factible continuar su vida cotidianamente.

⁵¹BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Ob. Cit., Pág. 133.

El autor Santiago Rubinstéin llama incapacidad total a “aquella incapacidad que priva o cercena completamente la aptitud para realizar las actividades laborales. Dentro de esta categoría, se destacan; la incapacidad total propiamente dicha que se refiere al cercenamiento completo de la aptitud laboral para las tareas desempeñadas con habitualidad y la incapacidad total absoluta, que comprende la restricción completa de la aptitud laboral para el ejercicio de cualquier trabajo”.⁵² En nuestro sistema jurídico, no es indispensable trabajar una anterior, debido a que una totalidad es equiparable a una universalidad.

El artículo 480 de la Ley de la materia define como incapacidad permanente total a “la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida”.

1.8.4. Muerte.

Proviene del vocablo latín “*mórs, mortis*, que significa cesación o terminación de la vida”.⁵³ Se trata de la culminación del proceso natural de los seres vivos, produciendo en ellos la pérdida sus

⁵² RUBINSTÉIN, J. Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ob. Cit., Pág. 112.

⁵³ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, Ob. Cit., Pág. 935.

características como tal, resultando la interrupción irreversible a la vida.

El concepto de muerte ha variado según las diferentes culturas y épocas, por ejemplo en las sociedades occidentales, “se ha considerado tradicionalmente como la separación del alma del cuerpo”.⁵⁴ Pero en la actualidad y para efecto de nuestro tema la muerte se produce en el momento que cesan los signos vitales respecto de la respiración y la circulación, en virtud de los avances médicos existe la posibilidad de detener de forma artificial estos signos, y la terminación de las funciones cerebrales son las que hoy día determinan el estado de muerte.

Determinado en sentido lato el concepto muerte, en materia laboral, la muerte del trabajador produce efectos jurídicos, por lo que Santiago Rubinstéin la define como “el fallecimiento del trabajador extingue el contrato de trabajo, sus herederos y las personas autorizadas por ley podrán percibir por ley la mitad de la indemnización ordinaria. En caso de existir concubina también podrá percibir la indemnización siempre que hubiere vivido con el trabajador mínimo dos años anteriores al deceso”.⁵⁵

⁵⁴ Enciclopedia Microsoft Encarta 2000, “Muerte”, Disco 1, 1993-1999, *Microsoft Corporation*, México, 2000.

⁵⁵ RUBINSTÉIN J. Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ob. Cit., Pág. 140.

La definición anteriormente citada, nos permite observar las consecuencias legales que genera el fallecimiento de un trabajador, pero da por hecho el conocimiento del concepto de muerte. Si bien la principal característica de esta es mencionar las principales prestaciones que los deudos del trabajador adquieren, es apropiado mencionar en amplio sentido el significado de muerte.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 483 párrafo segundo nos remite en caso de muerte del trabajador a lo estipulado por el artículo 115, que únicamente se encarga de establecer los derechos que adquieren los beneficiarios del trabajador, así también la legislación omite y da por sabido un concepto de muerte.

Así, proponemos considerar como muerte del trabajador la cesación de la vida del trabajador, que tiene como efecto jurídico el derecho que adquieren los beneficiarios para percibir las prestaciones que otorgan las leyes en materia laboral.

1.9. Prestaciones.

Prestación, “proviene del latín *prestatio*, es la acción o efecto de prestar, cosa o servicio exigido en un pacto. Cosa o servicio que un

contratante da o promete al otro”.⁵⁶ La prestación es el objeto primordial de un contrato, en el que se da una cosa o servicio a cambio de algo. En materia laboral, existe un contrato por el que un individuo se obliga.

La acepción de prestación adquiere un sentido amplio al requerir dentro del mismo concepto contractual en el que una de las partes se obliga a realizar u otorgar un beneficio a la otra, la mayor de las veces de naturaleza patrimonial, atendiendo la creación de un deber jurídico.

Hoy día la doctrina jurídica, prestación determina, tanto el acto de cumplir un contrato con el de hacer efectiva una obligación legal, y es definida como “la actividad concreta y efectiva prescrita como cumplimiento de un deber jurídico”.⁵⁷

Como prestación debemos entender “los beneficios a que tienen derecho los asegurados, pensionados o familiares con motivo de una contingencia que altere la salud y las posibilidades de trabajo o los ingresos económicos, también representan una protección que se debe dar conforme años cotizados o edad de las personas. Asimismo, incluyen aquellos aspectos relativos a la comunidad, con base en la

⁵⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, Ob. Cit., Pág.1101.

⁵⁷ Enciclopèdia Jurídica OMEBA, Tomo XXIII, Ob. Cit., Pág. 34.

solidaridad, para la capacitación, el esparcimiento o la salud”.⁵⁸ Alberto Briceño hace mención de todos los elementos de la prestación, por ende la considero de las más completas, al especificar que se trata de toda remuneración como producto de una actividad laboral, sin olvidar a los diferentes tipos de beneficiarios en caso de surgir la contingencia de un accidente o enfermedad laboral.

Según la Ley del Seguro Social las prestaciones se clasifican en especie, como la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; servicio de hospitalización; aparatos de prótesis y ortopedia, así como tratamientos de rehabilitación, todas determinadas en el artículo 56.

De manera que la otra forma de otorgar una prestación es en dinero, con el objeto de mantener la capacidad económica del trabajador o sus beneficiarios en caso de muerte como las pensiones e indemnizaciones que para cada tipo de incapacidad y muerte, establece la propia ley.

A continuación, haremos mención de las dos formas en que se otorga una prestación en dinero.

⁵⁸ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Ob. Cit., Pág. 33.

1.10. Pensión.

Deriva del “latín *pensio*, que es una renta o canon anual que perpetua o temporalmente, auxilio pecuniario que bajo ciertas condiciones se concede. Trabajo, molestia o cuidado que lleva consigo la posesión o goce de una cosa. Pensionar es imponer una pensión con gravamen. Conceder pensión a una persona o establecimiento”.⁵⁹ Si bien es la acepción más sencilla de nuestro concepto, es preponderante el sentido jurídico que la misma palabra trae aparejada.

El profesor Alberto Briceño concibe a la pensión como “una prestación de máxima importancia, de cuantía o duración superior a cualquier otra, cuya efectividad justifica la existencia del seguro”.⁶⁰ Olvida mencionar que se trata de una prestación en dinero, pero al no ser la única prestación que adquiere un trabajador por sufrir un riesgo de trabajo no excusa la existencia del seguro.

La ineficacia de la prevención de los riesgos de trabajo, da pauta a la fase encargada de reparar los daños ocasionados mediante pensión, indemnización o las prestaciones en especie que la ley establece.

⁵⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, Ob. Cit., Pág. 1039.

⁶⁰ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Ob. Cit., Pág. 34.

Definiría entonces que se trata de una prestación de carácter pecuniario, que se otorga al trabajador que ha sufrido un riesgo de trabajo.

1.11. Indemnización.

Indemnizar es el verbo del que deriva nuestro concepto, proviene del latín *indemne e izar*, que “alude a la acción de resarcir un daño o perjuicio”.⁶¹ La compensación en dinero que representa al trabajador por haber sido víctima de un riesgo de trabajo, es a lo que en principio llamaremos indemnización.

La prestación que otorga la Ley como indemnización, consistente en una suma de dinero que se paga a una persona que ha sufrido un daño o perjuicio, para que con ella quede indemne o, al menos, compensada de la pérdida producida.

Cuando nos encontramos ante una indemnización, debemos mencionar que el Derecho permite su exhibición en forma plenamente específica, al tratarse de cosas materiales, pero en materia de riesgos de trabajo, el daño físico se resarce, con una indemnización económica en los casos previstos por nuestra legislación laboral, a

⁶¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, Ob. Cit., Pág. 766.

pesar de que no es en estricto sentido una función reparadora, el dinero funge como compensador de la pérdida de una capacidad e incluso el daño moral para los beneficiarios del trabajador, ante la imposibilidad de reparar el daño concretamente.

En el Derecho laboral, las indemnizaciones por accidentes de trabajo suelen regularse en atención al tipo y gravedad de las lesiones por el infortunio ocasionado en el lugar de trabajo o la aparición de una enfermedad profesional que produce disminución de la integridad física del trabajador.

Mario de la Cueva, considera que “las indemnizaciones persiguen siempre la misma finalidad, que es reparar las consecuencias del infortunio, pero se bifurcan en la que debe cubrirse en el periodo de incapacidad temporal y en la que corresponde a los casos de incapacidad permanente y de muerte”.⁶² En esencia la definición de nuestro autor, es el acto de reparar el riesgo de trabajo.

Como lo menciona el profesor Alberto Briceño, “para ejercitar una indemnización, indemnizar es trascendente inculcar que el Seguro no reparara daños, si no que atiende contingencias mediante las prestaciones y servicios”.⁶³

⁶² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit., Pág. 181.

⁶³ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Ob. Cit., Pág. 34.

Independientemente de que la Ley Federal del Trabajo hace uso del concepto de indemnización, la Ley del Seguro Social utiliza el precepto de pensión, de manera que no hacen distinción entre ambos conceptos, por ello consideramos indispensable analizar el contenido de cada uno de ellos, llegando a la conclusión de que ambos enmarcan la prestación pecuniaria otorgada al trabajador o sus beneficiarios en el caso de muerte, con el fin de resarcir el daño ocasionado por un riesgo de trabajo.

1.12. Rehabilitación.

Entenderemos como rehabilitación “la acción o efecto de rehabilitar, de manera que rehabilitar deriva de *re* y *habilitar*, es habilitar de nuevo o restituir una persona o cosa a su antiguo estado”.⁶⁴

Se trata de “la acción educativa dirigida a los trabajadores que integran la fuerza laboral y que han sufrido algún impedimento físico, psíquico con el objeto de incorporarlos al trabajo activo”.⁶⁵ Según Santiago Rubinstein, es de carácter educativo debido a que se enseña o asesora al trabajador a mejorar la pérdida de sus capacidades para trabajar o realizar con la misma fluidez sus

⁶⁴ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, Ob. Cit., Pág. 1164.

⁶⁵ RUBINSTÉIN, J. Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ob. Cit., Pág. 171.

actividades diarias, que por causa de un accidente o enfermedad laboral ha perdido o disminuido, con el fin de integrarlo nuevamente a sus actividades. Sin mencionar cuales son los medios a utilizar para satisfacer dicho fin, refiere toda la responsabilidad al ámbito de la enseñanza, mientras que hay métodos de otra índole para lograrlo.

La rehabilitación es una de las formas en que se otorgan las prestaciones en especie que la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 487 y su equiparable artículo 56 de la Ley del Seguro Social establecen.

Hemos hecho mención sólo del concepto de rehabilitación porque consideramos que todos los casos que se establecen como formas de conceder las prestaciones en especie como la asistencia médica, quirúrgica, hospitalización, suministro de medicamentos, material de curación, proporción de prótesis y ortopedia, no tienen otra finalidad que el de atender la total recuperación de la salud de los trabajadores, que no es otra cosa que la rehabilitación para ejercer su actividad laboral acompañada de sus tareas cotidianas.

Los diferentes ámbitos de proteger la dignificación del hombre en aspectos tan nobles como la salud, en cuanto al bienestar físico y mental de quienes prestan sus servicios en un centro laboral, y por cuanta actividad realice dentro, fuera de él, o con motivo del

ejercicio de las mismas, la Seguridad Social es el medio idóneo para luchar por lograr el fin público de garantizar derechos a todo individuo, a los cuales debe tener acceso por el simple hecho de ser humano.

Establecidos los conceptos fundamentales para la comprensión de nuestro tema de investigación, nos resulta imperioso conocer los antecedentes de la Seguridad Social en nuestro país, con la finalidad de estudiar la evolución de los riesgos de trabajo y puntualizar aquellos aspectos que han constituido la problemática inestabilidad laboral respecto de los riesgos de trabajo en México.

CAPÍTULO 2.

MARCO HISTÓRICO

2.1. Antecedentes de la Seguridad Social en México.

La Seguridad Social ha evolucionado considerablemente a través del tiempo, la reseña histórica que se presenta nos aporta un panorama amplio para cuantificar los avances que se han tenido en la materia, desde observar su inexistencia y el anhelo del propio trabajador y la sociedad, para tener mejores condiciones de vida, hasta los primeros ordenamientos legales que otorgaron justicia social y bienestar común.

Consideramos prudente realizar la división de los antecedentes en dos etapas, como una actitud didáctica para facilitar la comprensión de los avances jurídicos logrados a través de los diferentes movimientos sociales.

La época colonial será nuestra primera etapa de estudio, en la cual incluiremos algunos aspectos prehispánicos como introducción al mismo, así la segunda etapa conformará al México independiente.

2.1.1. La Seguridad Social en la Época Colonial.

Anterior a la conquista de la Nueva España resulta difícil determinar la existencia de una cultura laboral o de la Seguridad Social, ya que a la colonización se aparejo una serie de fenómenos peyorativos para las culturas prehispánicas, además de que para los españoles era importante destruir cualquier vestigio para los nativos, pues consideraban que carecían de cualquier indicio de humanidad en sus costumbres guerreras.

A pesar de ello, tenían desarrolladas culturas sumamente organizadas políticamente y con Instituciones que tenían como fin el desarrollo de la sociedad donde es posible encontrar remotas señales de la seguridad social.

En esta etapa, el indígena fue humillado y despojado de sus bienes materiales y morales como lo eran sus creencias religiosas y su habitual forma de vida, las organizaciones sociales se interrumpieron bruscamente para iniciarse en un sistema político desconocido, en el que su condición de esclavitud limitaba cualquier derecho a la vida, al trabajo y le sometía a servir la voluntad de los colonos españoles, de esta situación se derivó la repartición de indígenas para que fungiesen como criados.

Los pueblos sometidos por España, se rigieron por un conjunto de leyes formado por las normas procedentes del Derecho de Castilla, principalmente las Leyes de Indias, así como el repartimiento y la encomienda que en ningún momento fungieron con su objetivo de proteger a los indígenas, sino por el contrario, fueron solo la justificación de los constantes abusos y ultrajes cometidos hacia los oriundos.

El objetivo de las Leyes de Indias, era determinar el régimen jurídico y la impartición de los derechos de los indígenas de la Nueva España. Siendo en el año de 1492, cuando se formó la primera recopilación con los primeros libros generales que tuvieron vigencia hasta 1717, aunque se interrumpió su aplicación en el período conformado entre 1505 y 1509.⁶⁶

Más que pugnar por el respeto de los derechos indígenas, es de hacer hincapié que nunca se propuso la igualdad entre los colonizadores considerados como amos y los nativos, e incluso podría llegar a considerarse como signos compasivos que intentaron encubrir el ambiente hostil que sufrieron los americanos despojados.

Algunos de los puntos más sobresalientes respecto a la Seguridad Social en las Leyes de Indias fueron: la reducción de la

⁶⁶Cfr. Enciclopedia *Microsoft* Encarta 2000, “Leyes de Indias”, Ob. Cit.

jornada laboral a ocho horas; descansos semanales, pago del sétimo día, protección al pago salarial en efectivo; salarios fijos; protección a las mujeres embarazadas; proporción de medios de seguridad en labores insalubres y peligrosas.

El intento por realizar la mejor recopilación legislativa de las colonias españolas los nuevos territorios, trajo como consecuencia una gran confusión en cuanto a su aplicación y dificultades en la delimitación de facultades a las autoridades correspondientes. Algunos de los ordenamientos que surgieron fueron: “Las Leyes y Ordenanzas nuevamente hechas por su Majestad para la gobernación de las Indias y buen tratamiento y conservación de los indios” publicada en 1542, derogadas al poco tiempo; “*El Cedulaario de Puga*” del año 1563, obra de Vasco de Puga.⁶⁷

El Repartimiento es “la asignación de indígenas como fuerza de trabajo gratuito para los encomenderos de América o para la corona que tuvo lugar durante la época de dominio colonial español (siglos XVI al XIX)”.⁶⁸ Se intentaba no ejercer la esclavitud sobre los indígenas, sin embargo, este sistema resulta todavía más opresivo en virtud de tratarse de trabajos forzados en las minas, altos tributos y trabajos adicionales, considerado hoy día, sólo como una garantía para tener siempre a disposición mano de obra.

⁶⁷ Cfr. Ídem.

⁶⁸ Ídem.

Es importante recalcar que no hubo una etapa de encomienda y repartimiento por separado necesariamente, ya que en algunos momentos coexistieron estas prácticas paralelamente.

El repartimiento se abolió prácticamente hasta la época de independencia, debido al arraigo y beneficios que a los colonos españoles les proporcionaba.

Por lo que respecta a la Encomienda, proviene del vocablo latín "*In commendam*, que significa confianza o la custodia de algo o alguien".⁶⁹ Esta figura la creó la Iglesia Católica, con el fin de otorgar como premio a los españoles con una encomienda, que consistía en tierras y un grupo de indígenas que ahí vivían.

Fue la Institución que durante la colonización española, fungió como un derecho otorgado por el monarca en favor de un súbdito español llamado encomendero, para recompensarlos por sus servicios y asegurar el establecimiento de una población española en las nuevas tierras conquistadas, con el objeto de que éste percibiera los tributos o los trabajos que los súbditos indígenas debían pagar a la monarquía, el objetivo primordial que se pretendía con la encomienda

⁶⁹ Cfr. Encomienda. <http://www.google.com/etimologias.dechile.net/?encomienda-12k>- 18 de octubre 2006 20:18 hrs.

era delegar al encomendero las obligaciones de evangelización, educación y civilizar a los indígenas.

Existían dos tipos de encomienda, la de tributo y la de servicio personal, así en la primera, los nativos pagaban un tributo que como súbditos del Rey tenían obligación, en el segundo trabajaban para el español, resultando un fracaso rotundo al ser en realidad una forma elegante de llamar a la esclavitud a que eran sometidos los indígenas, siendo sólo la garantía de la obra de mano para la explotación de las minas, como forma de supervivencia de la población española en el nuevo territorio.

Fray Antonio de Montesinos fue uno de los primeros clérigos que se inconformaron con estas prácticas esclavistas, así como la legitimidad del poderío del Nuevo Mundo, dando pauta para las reuniones de debate sobre este tema, con lo que el 27 de diciembre de 1512 se promulgaron las Leyes de Burgos, que establecieron disposiciones para regular y mejorar el régimen de las encomiendas.

Se proporcionaron avances jurídicos considerables, tenían gran sentido humanitario, se tendía al trato digno del trabajador, sin embargo, su no aplicación terminó por ser letra muerta.

Apoyó también la regulación y mejoramiento del régimen de las encomiendas y dio un gran protagonismo a la figura del visitador o encargado de vigilar el cumplimiento de las leyes, pero en la práctica los abusos continuaron.

La promulgación de las Leyes Nuevas de 1542 suponía la abolición de la esclavitud y de la servidumbre personal de los indios, así como un duro golpe a la encomienda. A partir de estas fechas, las condiciones sociales y económicas motivaron el inicio de un proceso de agonía del sistema de encomienda que culminó con su abolición en 1718.⁷⁰

Algunas otras personalidades españolas principalmente religiosos, que horrorizados por las prácticas inhumanas a que sometían a los nativos de las Nuevas Colonias Españolas, iniciaron un movimiento que alentaba la igualdad de derechos o por lo menos su dignificación, entre los que podemos destacar a Bartolomé de las Casas, Juan de Zumárraga, Fernando de Santillán, Juan de Mariana, Cristóbal Pérez de Herrera, Jerónimo de Cevallos, Fray Tomás de Benavente, Vasco de Quiroga, quienes consideraron el repartimiento y la encomienda, que tenían en cuenta que los propósitos de las Instituciones que regulaban al Nuevo Mundo debían ser de protección para el indígena, pero principalmente de evangelización, lo que en la

⁷⁰ Cfr. Enciclopedia Microsoft Encarta 2000, “Encomienda”, Ob. Cit.

práctica no resultaba factible para dichos fines con prácticas tan deshumanizadas como una esclavitud en potencia solo con conceptos disfrazados, negativos para el avance de la seguridad social en la época de la colonia.

2.1.2. La Seguridad Social en la Época Independiente.

El grito de Dolores en la madrugada del 16 de septiembre de 1810, hecho por Don Miguel Hidalgo y Costilla, es la primer manifestación de los mexicanos en contra de la dominación española, por la lucha de un país libre, soberano e independiente, movimiento que si bien no triunfó hasta su consumación en el año de 1821, si es hoy por hoy, uno de los antecedentes más notorios de los avances en cuanto a la seguridad social y al derecho del trabajo, debido a que la desigualdad social e incluso la libertad, estaban supeditadas a los derechos conferidos a los españoles, razones de peso para fungir como principal objetivo de tan digna lucha.⁷¹

Algunos de los logros que se tuvieron con este movimiento fue principalmente la primera reforma agraria en la cual se manifestó que los indígenas eran propietarios de la tierra, se suprimieron los tributos y se confirmó la libertad de los esclavos.

⁷¹ Cfr. Independencia de México. <http://www.google.com/sanmiguelguide.com/historia-independencia.htm-18-k> 26 de octubre de 2006 11:00 hrs.

Uno de los documentos que nacieron con este movimiento y que mejor refleja el ideario social y político, es el conocido con el título de “Sentimientos de la Nación”, del cura Don José María Morelos y Pavón, donde por primera vez se planteó la independencia de México del dominio español, se reconocía a la religión católica como único culto, la división del poder en ejecutivo, legislativo y judicial, quedando prohibidas la tortura y el tributo. Asimismo redactó la famosa Constitución de Apatzingán en 1814, y aunque jamás estuvo en vigor, es uno de los documentos impregnados de gran valor social, garantía para los más desprotegidos, a quienes cuyos antepasados les fueron arrebatados sus tierras, sus costumbres, su libertad, el derecho a un trabajo digno, bien remunerado y por ende a la seguridad social.⁷²

Con la consumación de la independencia el 27 de septiembre de 1821, se nombro al primer gobierno independiente conformado por criollos y españoles que ya vivían en nuestro país. Más no termino la lucha por los ideales de nuestro pueblo, y mucho menos cesaron las ansias por la mejoría de una seguridad social.⁷³

Las Leyes de Reforma que expidió Benito Juárez, ayudaron a finiquitar algunas tradiciones coloniales que aún persistían, como lo era una vida que giraba en torno a la Iglesia, así la separación con el Estado y la desamortización de sus bienes, para algunos sectores de

⁷² Cfr. Ídem.

⁷³ Cfr. Ídem.

la sociedad resultaban aberrantes, poco éticos e inmorales, pero son el antecedente a la libertad de credo que tenemos en nuestro país.⁷⁴

En cuanto a los servicios sociales que había prestado la Iglesia, como el sustento de hospitales, orfanatorios, asilos, y escuelas, pasaron a ser absorbidos por el Estado.

Con la muerte de Juárez y el seguimiento de su línea política, comenzó el período comprendido en la historia de México llamado Porfiriato, suscitado entre 1876 y 1911, en que se ejerció una dictadura modernizadora que proporciono un desmesurado crecimiento económico del país, favoreciendo a la inversión de capital extranjero, con programas que financiaban el progreso, la construcción de obras y la explotación minera.⁷⁵

Fueron 34 años de estabilidad social, política y un acentuado crecimiento económico, a pesar de los avances en esta materia, el Estado olvido intervenir en los conflictos obreros para proteger al trabajador, la facultad de libre acción concedida a los patronos, solo propicio abusos y salarios bajos, no se pugno por un equilibrio entre las fuerzas trabajadoras y los empresarios, pues el apoyo del gobierno favorecía unilateralmente a estos últimos, lo que provocó la

⁷⁴ Cfr. Ídem.

⁷⁵ Cfr. Ídem.

polarización de la sociedad mexicana, particularmente entre campesinos y obreros que vivían en condiciones de pobreza extrema, el progreso familiar y personal no parecía tener porvenir en comparación de los muy pocos dueños de la riqueza que disfrutaban del poder político al amparo del régimen porfirista.⁷⁶

Situación que desencadenó el debilitamiento del gobierno de Porfirio Díaz, se acentuaron los actos represivos contra campesinos y trabajadores, un ejemplo muy claro de ello fueron las matanzas suscitadas en Río Blanco y Cananea.⁷⁷

Aunado a que el General Díaz había destacado su lucha por el principio de no reelección, y la contradictoria estrategia política de su prolongada permanencia en el poder, detonó el inicio de la revolución mexicana, su autoritarismo provocó incluso reacciones represivas en contra de cualquier crítica a su gobierno e incluso para con los obreros y campesinos que se inconformaban con los malos tratos a que eran sujetos.

El ocaso de la dictadura Porfiriana, los intentos fallidos por prolongar un gobierno burgués, pero de forma determinante las continuas reelecciones de Díaz, propiciaron el intento de una

⁷⁶ Cfr. Revolución Mexicana. http://www.google.com/es.wikipedia.org/wiki/Revolución_Mexicana-47k-25 de octubre de 2006 14:45.

⁷⁷ Cfr. Ídem.

revolución social encabezada por Francisco I. Madero, simpatizante de la reforma agraria apoyado por campesinos víctimas de una oligarquía excluyente, que sin tierras ni trabajo, sufrían a diario los efectos del hambre y la pobreza, incitando su emigración a Estados Unidos. Con dichos objetivos, expidió el Plan Revolucionario de San Luis Potosí, desconociendo al Presidente, para reinstaurar la organización política del país mediante una revolución armada que tendría su comienzo el día 20 de noviembre de 1910.⁷⁸

Madero como sucesor de la silla presidencial, fue presionado en su mandato, por Félix Díaz, sobrino de Don Porfirio y el General Victoriano Huerta, para remunerar a los todavía existentes porfiristas por los beneficios arrebatados tras la persecución de la revolución, dando pauta a los nueve días de bombardeos a la ciudad de México en febrero del año 1913, mejor conocidos como “la Decena trágica”, logrando con ello, legar la Presidencia a Victoriano Huerta, tras un común acuerdo, sin embargo, su actitud represiva desencadenó en el homicidio de Madero a los pocos días de su gobierno.⁷⁹

Como digno defensor de los sectores conservadores, tomó medidas extremas para relegar cualquier acto detonante de movimientos sociales como la prohibición de la libertad de prensa, la

⁷⁸ Cfr. Revolución Mexicana. http://www.google.com/e-mexico.gob.mx/w2/emex/emex/La_Revolución_Mexicana-47k- 28 de octubre de 2006 21:00.

⁷⁹ Cfr. Ídem.

eliminación de los revolucionarios destacados, pero sobre todo la persecución de los movimientos obreros, que ya desde principios de siglos desencadenaban en huelgas y practicas armadas en contra del gobierno represor, situación que no hizo más que enardecer al pueblo, oponiéndose mediante la organización y el resurgimiento de las armas.

La Revolución Mexicana como tal, no tuvo un carácter homogéneo, contrariamente se conformó por una serie de conflictos internos, que desencadenaron movimientos armados y una política fragmentada por las diferentes corrientes revolucionarias.

Caudillos con ideales socialmente justos pero perturbadores para las clases acaudaladas, lucharon por grandes avances en la seguridad social, a pesar de que no todos eran ilustres letrados de la época, si purificaron la percepción de un pueblo con hambre de poder adquisitivo mediante su fuerza de trabajo, educación de calidad, vivienda digna y el derecho a la salud pública.

Emiliano Zapata por su parte realizó reparto de tierras en el estado de Morelos y decretó algunas de las medidas legales para intentar consolidar las reformas agrarias y las conquistas sociales logradas en su Plan de Ayala, aprobado y firmado en una junta de jefes revolucionarios del Sur, en la Villa de Ayala el 25 de noviembre

de 1911, en que se proponía expropiar la tercera parte de los monopolios del suelo y las aguas nacionales que pertenecían a unos cuantos, en pro del progreso y el bienestar de los mexicanos, se destaca también el desconocimiento del Presidente Madero, acusándolo de debilidad e ineptitud para realizar los postulados de la Revolución.⁸⁰

Doroteo Arango Arámbula, mejor conocido como Francisco Villa, fue uno de los jefes revolucionarios más destacados por su actuación militar, jamás olvidó los ideales revolucionarios impregnados de justicia social, ya que su carrera militar, se observa desde la contienda por la derrota porfiriana, la unión de sus fuerzas a Madero e incluso al lado de Victoriano Huerta, a quien después de su desafortunado paso por el poder ejecutivo, combatió alcanzando sus máximos éxitos militares al mando de la División del Norte.

Que decir de Venustiano Carranza, que a fuerza de constantes luchas militares y ya como funcionario, tuvo como objetivo reorganizar el país, mientras con Obregón como aliado combatió los resagos de la rebelión. Sin lugar a dudas hubo resquebrajamientos en las relaciones de Carranza con Villa y otros revolucionarios por cuestiones más políticas que por el propio movimiento, pero son de destacarse los importantes éxitos en la consolidación de la Nación.

⁸⁰ Cfr. Idem.

Así el Plan de Guadalupe, es un documento que expresó con toda claridad los fundamentos que pugno el movimiento revolucionario durante tanto tiempo, dio correcta solución al naciente orden social y político mediante una Revolución Constitucionalista.

En cumplimiento de una de sus más importantes labores, convocó al Congreso Constituyente en Querétaro en septiembre de 1916, coadyuvando la consolidación de algunas de las reformas económicas y sociales defendidas por la revolución, en especial la propiedad de la tierra, la regulación de la economía y la protección de los trabajadores, entre otras garantías a que los mexicanos tenemos derecho. Es de esta manera como se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de febrero de 1917 y hoy día sigue vigente.⁸¹

Con los esfuerzos obtenidos por colocar la mayor parte de intereses sociales en la Constitución, y la erradicación de los hechos violentos que siguieron presentándose aunque con menor frecuencia por los sectores más radicales de la revolución, transcurrió su mandato hasta su muerte en 1920, año en que para muchos historiadores, se marcó la finalización de la Revolución Mexicana. Obregón asumió el poder y demostró no sólo ser un hábil militar, pues terminó de pacificar la mayor parte del país, sino también un hábil

⁸¹ Cfr. Revolución Mexicana. <http://www.monografias.com/trabajos10/remex/remex.shtml-26k>- 29 de octubre de 2006 21:00 hrs.

político que fomentó la creación y a la vez se hizo del apoyo de múltiples sindicatos y centrales obreras.

La Independencia de nuestro país, es sin duda alguna, la época en que renace la inquietud por lograr la dignidad humana y la justicia social para el pueblo mexicano, los altibajos que se han presentado a través del tiempo, por los malos gobiernos, los abusos y la corrupción han sido el objeto de constantes luchas por erradicar prácticas contrarias a los valores intrínsecos del ser humano, a pesar de los esfuerzos que se han realizado no podemos olvidar que la lucha por mejores condiciones sociales es día a día, para buscar el fortalecimiento de Instituciones y leyes que prevalezcan la seguridad social como un derecho para todos.

2.2. Antecedentes de los Riesgos de Trabajo en Nuestro País.

Resulta imprescindible enfatizar la importancia y el desarrollo de la Seguridad Social a través del tiempo en México, y no menos de la aparejada evolución del Derecho del Trabajo. Es de exaltar las mejoras en cuestión salarial, jornadas más humanas pero sobre todo en crear normas que otorguen al trabajador un ambiente propicio para ejercer su actividad laboral, a través de medidas de seguridad que se encarguen de disminuir los factores de riesgo que pongan en peligro su salud e incluso su vida.

Así, encontramos entre los ordenamientos más destacados en cuanto a riesgos de trabajo: a la Ley Federal del Estado de México de 1904, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley del Seguro Social de 1943, como protectoras no solo de las condiciones de trabajo, sino también como precursoras del cumplimiento de condiciones favorables que garanticen el buen desarrollo de una labor dentro y fuera del centro de trabajo.

2.2.1. Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México de 1904.

Durante los últimos años del Porfiriato, por contrario que parezca, se plasmó la inquietud de garantizar los derechos del trabajador, aunque sólo con la intención de aparentar un desarrollo social que dejara en claro el progreso político del país, que pretencioso de igualar al gobierno francés, se vio forzado a trabajar en dicha materia, pero sobre todo porque no pudo evitar que llegara al país el oleaje de ideas y principios laboralistas que surgían a nivel mundial.

La Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México del 30 de abril de 1904, también conocida como la Ley Vicente Villada, es uno de los antecedentes más importantes en cuanto a la

reivindicación de la clase trabajadora y específicamente en cuestión de riesgos de trabajo.

Según el maestro Mario de la Cueva, esta Ley se basa principalmente en una Ley de Bélgica de Leopoldo II, del 24 de diciembre de 1903.⁸²

Es de resaltar que este ordenamiento, tuvo gran impacto en nuestra materia, ya que determinaba que en los casos en que el trabajador sufriera contingencias como accidentes, enfermedades e incluso la muerte, derivadas del ejercicio de su labor se obligaba al patrón a cubrir una indemnización y asistencia médica oportuna. Así, el riesgo de trabajo se plasmó como una figura jurídica que termino por sustituir al fundamento civil de la responsabilidad en la culpa.

Sin embargo, no existía todavía el reconocimiento de la responsabilidad del Estado en la provisión de bienestar social, que hasta entonces estaba circunscrita en su mayor parte al ámbito privado y familiar.

Incursionó en establecer sanciones al patrón por evadir la prevención de los riesgos de trabajo, como la obligación de resarcir el

⁸² Cfr. Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit., Pág. 304.

daño que generara cualquier tipo de alteración en la salud por enfermedad o accidente a sus trabajadores con motivo de la actividad laboral, teóricamente se les dio el nombre de indemnizaciones, consistentes en tres meses de salario en caso de las dos primeras y por fallecimiento quince días de salario más los gastos del funeral, también se estableció el principio de considerar que todo accidente o enfermedad eran profesionales, a no ser que se probará lo contrario, conformaron el futuro régimen de seguridad social que se venía impulsando, es decir, que la carga de la prueba estaba a cargo del patrón.

Esta legislación propicio el surgimiento de otros ordenamientos que hoy día son los antecedentes más próximos para nuestra materia, destacando la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León o también conocida como Ley del General Bernardo Reyes del 9 de noviembre de 1906 en el Estado de Nuevo León, que tenía una similitud con la primera por exigir el cumplimiento de normas que protegían al trabajador en su centro de labores, tomando en cuenta que el medio idóneo para evitar los accidentes y las enfermedades era tomar serias medidas de prevención adecuadas a las diferentes labores predominantes de la época.

Otros ordenamientos específicos para atender la materia de riesgos de trabajo, surgieron irremediamente, ante la inquietud que a lo largo y ancho del país, se tenía por mejorar la vida de los

trabajadores, ejemplo de ello encontramos la Ley de Accidentes de Trabajo del estado de Chihuahua de Salvador R. Mercado del 29 de Julio de 1913; Ley del Trabajo del estado de Jalisco de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de Octubre de 1914; Ley del Trabajo del estado e Veracruz de Cándido Aguilar del 19 de Octubre de 1914; Ley del Trabajo del estado de Yucatán de Salvador Alvarado, del 11 de Diciembre de 1915; Ley sobre Accidentes de Trabajo del estado de Hidalgo del 25 de Diciembre de 1915.⁸³

No obstante la buena intención de legislar en cada uno de los estados, no logró la unanimidad de criterios en materia del trabajo a nivel nacional, las expectativas eran difusas y los organismos reguladores distintos, motivos que dificultaron su aplicación.

Muestra de ello son los Códigos del Trabajo de los Estados de Yucatán de 1918; de Puebla en 1921; Campeche de 1924, los proyectos de Ley del Trabajo para el Distrito Federal, las Leyes de Trabajo de Tamaulipas y Veracruz de 1925, la de Aguascalientes de 1928.⁸⁴

Aunque muchos fueron los esfuerzos por reunir las normas reguladoras de los derechos del trabajador, no fue hasta que se

⁸³Cfr. Leyes sobre Riesgos de Trabajo en México. <http://www.google.com/monografias.com/trabajos11/imseg/imseg.shtml> 29 de septiembre 2006 12:25.

⁸⁴ Cfr. Ídem.

determinó el carácter federal del derecho del trabajo y la seguridad social, que se saborearon los frutos del legislativo en su trascendente labor de consolidar el desarrollo de la nación para preservar la armonía y la paz en ésta materia, constituyendo como una responsabilidad del Estado, una política social inherente, con miras hacia la creación de Instituciones precursoras de la seguridad social y de impartición de justicia en lo laboral.

Razón suficiente para que dentro del mandato provisional del presidente Emilio Portes Gil, se concluyera que legislar en materia laboral debía ser facultad del Congreso Federal, derogando así todas las leyes que surgieron entre los años de 1904 y 1929 ordenamientos que hoy conforman los antecedentes de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931.

A través de la reforma constitucional al artículo 73 fracción X y al 123 fracción XXIX, del 6 de Septiembre de 1929 publicada en el Diario Oficial de la Federación, se dio formalidad a la federalización del derecho del trabajo y la seguridad social.

2.2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Con la federalización del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, se comenzó el trabajo legislativo para dar cabida al ordenamiento que regulara la materia laboral, así tras el intento fallido del proyecto del Código Federal del Trabajo presentado en el mes de julio de 1929, como encargo del presidente Portes Gil, el 18 de agosto de 1931 se promulgó la primer Ley Federal del Trabajo, bajo la administración del presidente Pascual Ortiz Rubio, que derogó todas las leyes y decretos anteriores a ella. Sobre todo persiguiendo la unificación de criterios definidos en cuanto al rumbo del derecho laboral, como anhelo de una pronta paz social.⁸⁵

Ley que a su corta vida fue modificada en constantes ocasiones, pero que fue producto de incansables movimientos por lograr mejorar las condiciones de trabajo en nuestro país. A pesar de que su propósito fue desmesurado, no en todos los aspectos cumplió su fin, así que solo estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.⁸⁶

Cubrir la necesidad de un ordenamiento que comprendiera los seguros de invalidez, vida, cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, fue la tarea primordial de esta Ley,

⁸⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Ob. Cit., Pág. 358.

⁸⁶ Cfr. Ídem.

plasmando una serie de principios inherentes e inalienables al trabajador para resguardar su seguridad social.

Los sindicatos como figura reconocida en este ordenamiento, tuvieron el propósito de defender los derechos de los trabajadores frente a posibles conflictos con el patrón. La posibilidad de permitir la asociación con este fin, fue bien vista por los trabajadores y adoptada con gran euforia, así la persecución de las buenas condiciones de trabajo y la defensa de sus derechos, resultaron sus fines inmediatos aunque cada día fueron tomando parte de situaciones que ya no eran meramente laborales sino más bien partidistas y políticas, olvidando la nobleza esencial de su creación.

En este punto se generó un grave problema, pues el Estado tenía entre sus facultades, la decisión de reconocer a los sindicatos y la procedencia de las huelgas, impidiendo su libre acción, dando pauta al corporativismo, que no era mas que la afiliación colectiva de los sindicatos y las organizaciones campesinas al partido oficial sobre todo con miras electorales, generando tráfico de influencias y corrupción entre el Estado, líderes sindicales y trabajadores, desvirtuando los próceres de las relaciones laborales, obstaculizando la modernización productiva del país.

Producto de los esfuerzos por redimir la situación humana y económica del trabajador desde la época de la colonia hasta una revolución social, caracterizó a esta ley con un sentido social inminente, sin embargo, no podemos encasillarla como una cura inmediata a la realidad laboral, cierto es que hoy día encontramos plasmados en nuestra legislación vigente principios que tuvieron su cuna en dicho ordenamiento, pero incluso a los pocos años de haber sido promulgada, se vio envuelta en una serie de reformas que pretendían no cesar en los intentos por perseguir el bienestar de los trabajadores y satisfacer la necesidad de crear Instituciones promotoras y reguladoras de sus propios objetivos.

A razón del sindicalismo se originaron algunas organizaciones de trabajadores, obreros y campesinos, entre las que podemos destacar: la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOOCM); la Confederación de Trabajadores de México (CTM); la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).⁸⁷

El General Lázaro Cárdenas fue un promotor apasionado del movimiento obrero-campesino y en conjunto con estas organizaciones trabajó incansablemente por conseguir la unificación obrera para

⁸⁷ Cfr. Ley Federal del Trabajo de 1931. <http://www.google.com/redem.buap.mx/word/adrian14.doc> 26 de octubre de 2006 15:40 hrs.

acabar con los conflictos políticos entre éstas. La política tuvo marcados rasgos del régimen socialista, se pugnaba porque los medios de producción se nacionalizaran, mediante una reforma agraria y el apoyo absoluto a las organizaciones sindicales.

Actos que propiciaron a nuestro punto de vista, un retroceso económico y político, se crearon barreras a la inversión extranjera, pero eso no fue lo más alarmante, sino que los sindicatos no fungieron el real objetivo de su creación, que era la defensa de los trabajadores como tal, sino que fueron agentes políticos sin restricción alguna, dativos de beneficios monetarios y puestos públicos a líderes sindicales, así como inductores de lucrosos contratos colectivos para los patrones, mientras la clase trabajadora siguió sufriendo los estragos de la no aplicación de la ley para satisfacer ya no los deseos de organización sino sus anhelos de justicia y seguridad laboral.

Pero no todo resultó en tragedia, a pesar del ambiente de descontento de la clase trabajadora prevaleciente, también le resultó imperioso a nuestro presidente Cárdenas, que se diese vida a un organismo para resguardar la seguridad social, pues era facultad del Estado otorgar al pueblo mexicano los elementos necesarios para proporcionar una seguridad social de calidad.

Por tal motivo, durante la segunda mitad de su mandato se presentó el proyecto de la Ley del Seguro Social, que tenía como objetivo crear a un Instituto de Seguros Sociales para los trabajadores del sector industrial y agropecuario con administración y aportación tripartita, cubriendo riesgos de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales, maternidad y vejez, encomendando la prestación de este servicio a un Instituto de Seguros Sociales, con aportaciones y administración tripartita, mismo que fue rechazado en 1938.⁸⁸

Pese sus esfuerzos no se originó la Ley del Seguro Social sino hasta el 19 de enero de 1943 se publicó en el Diario oficial de la Federación la primer Ley del Seguro Social, dentro del mandato de Manuel Avila Camacho.

2.2.3. Ley del Seguro Social de 1943.

Entre los antecedentes legislativos de ésta Ley, encontramos el primer proyecto de la Ley del Seguro Social, conocido con el nombre de Ley del Seguro Obrero del 9 de diciembre de 1921 y el

⁸⁸Cfr. Historia de la Ley del Seguro Social. <http://www.google.com/criterios.com/modules.php?name=Opinion&file=article&sid=19> 23 de septiembre 2006 17:50.

proyecto de la Ley de Accidentes Industriales, promovidos durante el mandato presidencial del General Álvaro Obregón.⁸⁹

No obstante los intentos por dar vida a la Ley del Seguro, no tuvieron el éxito deseado en virtud de los acontecimientos políticos que se vivían en el país, retrasando constantemente su creación, ejemplo de ello tenemos el esfuerzo realizado por el Presidente Abelardo L. Rodríguez, al determinar una Comisión encargada de elaborar el Anteproyecto de la Ley del Seguro Social y el que elaboró la Comisión presidida por Ignacio García Téllez dentro del sexenio de Lázaro Cárdenas.

Sin embargo con la expropiación petrolera y la falta de tiempo dentro del período cardenista, dicha tarea quedó pendiente para su sucesor el General Manuel Avila Camacho, quien adoptó el Proyecto García Téllez de la Ley del Seguro Social.

Iniciativa que envió el 10 de diciembre de 1942 al Congreso misma que es aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943.⁹⁰

⁸⁹ Cfr. RUÍZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Ob. Cit., Pág. 93.

⁹⁰ Cfr. *Ibidem*. Pág. 98.

Esta Ley incursionó en la creación de un Instituto de Seguro Sociales, con la característica de tripartita, es decir que incluía al Estado, a los trabajadores asegurados y a sus patrones, con el objeto de prevenir y compensar al trabajador en los casos de: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales, maternidad, vejez e invalidez y desocupación voluntaria.

Garantizar los derechos a la salud, asistencia médica oportuna y de calidad que proporcionaran servicios sociales para el bienestar de los trabajadores, fueron algunos de los apremiantes objetivos que se le encargaron al Instituto Mexicano del Seguro Social, que vio su luz por primera vez en esta Ley, surgiendo como un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Siendo el primer ordenamiento de tal magnitud, era casi imposible que no hubiese inconsistencias e incluso situaciones jurídicas que no fueron previstas, ejemplo de ello son los servicios de guardería para las madres trabajadoras que con posterioridad se incorporaron, las necesidades reales del Seguro Social como una entidad que intentaba otorgar servicios médicos de forma expansiva a todo el país, incluyendo su administración interna y externa.

Así se pretendió atender a la verdadera realidad nacional, ampliando los beneficios del régimen obligatorio, haciendo sobre todo extensivos los beneficios que otorgaba el Instituto a otros sectores de la sociedad como el campesino.

Se buscó no solo el proteger la justicia laboral, sino convertir a la seguridad social en un sistema integral, sin excluyentes en la población, y que realmente abarcara hasta los sectores sociales más marginados, que en la mayoría de los casos carecían incluso de los recursos para poder hacer frente a las cuotas que tenían la obligación de cubrir al Instituto.

Con el surgimiento de la Ley del Seguro Social se propicio el fenómeno de separación del Derecho Laboral, a pesar de que su inminente relación respecto de su carácter social y las relaciones laborales dejan claro el estrecho ámbito entre sí.

En atención al mantenimiento de una Ley actualizada acorde a la realidad nacional, las adecuaciones que se hicieron a dicho ordenamiento fueron inminentes, promovidas por los diferentes Presidentes en el transcurso de su creación hasta el Presidente Luis Echeverría con su renovación total con la Ley del Seguro de 1973.

Principalmente se buscó mejorar los derechos ya establecidos en la Ley de 1943, ampliar la Seguridad Social y crear nuevas prestaciones, como el seguro de guarderías para las madres trabajadoras y aumentar el número de trabajadores asegurados incorporando nuevos sectores al régimen obligatorio.

Sin embargo la absorción de cuotas por el Estado, fue una medida altruista pero de ninguna forma atacó el problema de raíz, sólo provocó a largo plazo una de las mas serias crisis financieras del Instituto, frente a una Ley obsoleta y multirreformada dieron pauta a la Ley que se encuentra vigente en nuestro país aprobada por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995 que modifico radicalmente el sistema de pensiones, y que entró en vigor hasta el primero de julio de 1997.⁹¹

Es así como, realizamos el análisis histórico de nuestro tema, con el propósito de puntualizar el panorama evolutivo de los riesgos de trabajo a través de los lineamientos legales y los distintos criterios jurídicos en materia de seguridad laboral. Hemos observado que este fin, ha sido la meta indiscutible del legislador, y en atención a este objetivo, la adecuación de las normas al tiempo y espacio actual, evitarán en lo futuro el rezago jurídico, promoviendo la vanguardia tecnológica en pro de la seguridad.

⁹¹ Cfr. *Ibíd.* Pág. 122.

Dando por terminado el presente estudio, nos daremos a la tarea de establecer el marco jurídico contemporáneo en nuestro país, para determinar la aplicación de las normas primarias y supletorias, que regirán la seguridad de los trabajadores en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO 3.

MARCO JURÍDICO

Las normas jurídicas que a continuación estudiaremos, son las reguladoras de los riesgos de trabajo, podremos determinar el campo de aplicación de cada una de ellas en atención a nuestro tema.

Prevalecen los criterios y los principios más fundamentales, de los riesgos de trabajo que hemos analizado en la historia, pero se ha intentado avanzar a pasos agigantados en respuesta a las nuevas corrientes de la propia sociedad.

Hoy día, con el carácter federal de la materia laboral, leyes y órganos estatales especialistas en la materia, podemos continuar con el avance jurídico a la par de las verdaderas necesidades del trabajo actual.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Dentro de nuestra Carta Magna, encontramos el fundamento jurídico para legislar en materia laboral como preámbulo en la Sección

III “De las Facultades del Congreso artículo 73 fracción X, que a la letra dice: el congreso tiene facultad: para legislar en toda la República para ... expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123”.

Precepto del cual podemos destacar el carácter federal en nuestra materia, siendo facultad exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en el ámbito laboral, en las relaciones existentes entre el trabajador y patrón, pero también aquellos ordenamientos que surjan de las relaciones laborales entre el propio Estado y sus empleados, con el fin de unificar criterios evitando posibles contradicciones entre las legislaturas locales, para crear un frente común que rijan y protejan la garantía del trabajo digno en nuestro país.

Sin embargo, es importante hacer hincapié al respecto de la Tesis:

“EMPLEADOS PÚBLICOS, RELACIONES DE SERVICIO ENTRE LOS ESTADOS DE LA FEDERACIÓN Y SUS. COMPETE A LAS RESPECTIVAS LEGISLATURAS LOCALES EXPEDIR LAS LEYES QUE LAS REGULAN. De acuerdo con el artículo 73, fracción X, de la Constitución Federal, el Congreso de la Unión tiene, entre otras atribuciones, la de expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123, pero no cabe interpretar tal disposición en el sentido de que las legislaturas locales carecen de atribuciones para expedir

leyes que regulen las relaciones de servicio público existentes entre los Estados y sus respectivos empleados públicos, pretendiendo que estas facultades son privativas del Congreso Federal, si se toma en consideración que el artículo 123 constitucional establece para el Congreso de la Unión, en forma perfectamente diferenciada, dos tipos o clases de atribuciones: en el apartado A, la de expedir leyes sobre el trabajo que regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general en todo contrato de trabajo, conforme a las bases que enumera en las diversas fracciones de dicho apartado, y, en el apartado B, la de expedir leyes sobre el trabajo que regirán entre los Poderes de la Unión, gobiernos del Distrito Federal y Territorios, con sus trabajadores. En lo referente al primer grupo (relaciones laborales entre los obreros en general con sus patronos), el Congreso Federal no tiene restringida su facultad legislativa a ninguna entidad federativa en particular, por lo que sus respectivos ordenamientos tienen vigencia, ordinariamente, en toda la República; pero en lo que atañe al segundo (relación de servicio público entre el Estado y sus empleados públicos), el referido Congreso de la Unión sí tiene una importante restricción, ya que, teniendo facultades exclusivas, únicamente para reglamentar las relaciones entre la Federación, Distrito y Territorios Federales, por una parte, y sus empleados públicos, por la otra, queda fuera de sus atribuciones legislar sobre los vínculos de servicio público existentes entre los Estados de la Federación y sus respectivos empleados, aspecto éste que compete a las correspondientes legislaturas estatales, de acuerdo con el principio establecido por el artículo 124

constitucional, en el sentido de que las facultades no concedidas expresamente a la Federación, se entienden reservadas a los Estados. No cabe argüir, en contra de esta conclusión, que cuando el apartado del artículo 123 otorga facultades al Congreso Federal para legislar sobre las relaciones laborales derivadas de los contratos de trabajo, se entiende incluida también la facultad de legislar sobre las relaciones entre el Estado y sus empleados públicos, porque ambos tipos de relaciones no se identifican entre sí, en virtud de que tienen naturaleza jurídica diversa, en lo que están de acuerdo tanto la doctrina como la jurisprudencia de esta Suprema Corte”⁹².

Así deducimos, que las legislaturas de los estados tienen facultad de expedir leyes que regulen las relaciones laborales con sus respectivos empleados.

Por lo que respecta al artículo 123 constitucional, abordaremos únicamente las fracciones relacionadas directamente con los riesgos de trabajo en el apartado “A”.

“Fracción II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el

⁹² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por Genaro David Góngora Pimentel, Miguel Acosta Romero, Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1992, Págs. 840-841.

trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;...”.

Nos es imprescindible realizar un análisis en cuanto a la oportuna protección de los menores de edad, evitando que se contraten para ejercer labores consideradas insalubres o peligrosas que pudieran atentar en contra de su desarrollo físico y emocional.

En este precepto encontramos intrínseca la obligación del Estado para garantizar que los jóvenes que tienen la necesidad de integrarse al mercado laboral, no se expongan a adquirir enfermedades por estar en contacto con sustancias peligrosas o agentes patógenos, así como las actividades que generen algún riesgo que por su inexperiencia característica propia de su edad o falta de capacitación, desencadenara en algún accidente de trabajo.

En cuanto a las actividades industriales en horarios nocturnos, el legislador se enfocó a cubrir las necesidades fisiológicas del ser humano, en específico a la etapa adolescente, donde la buena alimentación, la presencia de buenos hábitos higiénicos pero sobre todo el descanso por las noches, son el preámbulo del adecuado desarrollo corporal y mental del futuro adulto. Además de que un trabajador somnoliento podría estar más expuesto a sufrir accidentes

en el inadecuado manejo de herramientas y maquinaria eléctrica sumamente peligrosa.

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

La mujer por sus propias características físicas requiere de mayor protección en cuanto a realizar determinadas labores que alteren su salud o la expongan a sufrir algún percance, pero sobre todo durante la gestación requiere de cuidados más específicos que salvaguarden su tranquilidad y el perfecto desarrollo de su bebe, así se le provee de los descansos necesarios para que se prepare para el parto y su recuperación, para reintegrarse satisfactoriamente a su trabajo.

Las garantías que nuestra Constitución prevé, no tienen otro objetivo que otorgar derechos inherentes al ser humano, pretendiendo

garantizar en la medida de lo posible el derecho a la salud en todos sus aspectos.

“Fracción 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 patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;...”.

Uno de los grandes logros a través de la historia del Derecho Laboral, es que se obligue a los empleadores a otorgar buenas condiciones dentro del centro de trabajo, para salvaguardar el desempeño de las actividades que ahí se practican, así como la prevención de accidentes, sin embargo, ante la inminente existencia de estos riesgos, se responsabiliza al patrón a resarcir mediante una indemnización y la atención médica que el trabajador requiera.

Con fundamento en esta fracción encontramos todo un capítulo referente a los riesgos en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, es importante recalcar algunas tesis y jurisprudencias que

nos proporcionan un preámbulo para establecer algunas situaciones generales en materia de enfermedades profesionales y riesgos de trabajo:

“ACCIDENTES DE TRABAJO, INDEMNIZACIÓN POR, AUNQUE HAYA DESCUIDO DE PARTE DEL OBRERO. El patrono está obligado a indemnizar al obrero por los accidentes de trabajo que surja, aun cuando obre con descuido, de acuerdo con el artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo, el cual no exime al patrono de las obligaciones que le impone el título que se refiere a los riesgos profesionales, porque el trabajador explícita o implícitamente, haya asumido los riesgos de su ocupación; porque el accidente haya sido causado por descuido o negligencia, de algún compañero de la víctima, o porque haya ocurrido por negligencia o torpeza de ésta, siempre que no haya habido premeditación de su parte”.

Quinta Época, Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo V, Parte: Suprema Corte de Justicia de la Nación, Página: 8, Tesis 12 Jurisprudencia, Materia laboral.

Es importante recalcar que aún en los casos de descuido o negligencia del propio trabajador o sus compañeros no se extingue la obligación de resarcir el daño, lo importante para determinar que se trata de un riesgo de trabajo es que se haya suscitado dentro del

centro de trabajo o en la realización de una actividad laboral que se realice incluso fuera de éste.

“ACCIDENTES DE TRABAJO, RESPONSABILIDAD POR LOS. La fracción XIV del artículo 123 constitucional, establece la responsabilidad de los empresarios, por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, responsabilidad que subsiste aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario. Como esta disposición no hace distingo alguno, entre trabajadores dependientes directamente del patrono, contratados por él a sueldo, y trabajadores contratistas, o sea aquellos que toman por su cuenta el desarrollo de cierta labor a destajo, y que en ocasiones también desempeñan labores materiales en la ejecución de la obra, no procede excluir de la categoría de obrero o trabajador, al contratista, pues la circunstancia de que los artículos 135 y 136 de la Ley del Trabajo del Estado de Michoacán, expresen, que si la obra está contratada, debe considerarse como patrono al contratista, subsistiendo siempre la responsabilidad subsidiaria del propietario de la obra, no significa que la ley se haya negado a considerar al contratista como un trabajador obrero, sino que se refiere al caso ocurrido a persona diversa del mismo contratista”.

Quinta Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación XXXV, Página: 349 Tesis Aislada, Materia

laboral, Amparo administrativo en revisión 1008/26. Compañía Minera "Las Dos Estrellas" S. A. 13 de mayo de 1932. Unanimidad de cinco votos. Relator: José López Lira.

Se hace mención a la obligación de resarcir el daño mediante la indemnización, toda vez, que el empleado haya sido contratado por un intermediario, esta figura es hoy por hoy, una de las relaciones laborales más utilizadas, el patrón no es por lo regular quien contrata al trabajador, sin embargo, habría que indagar si quien asume la responsabilidad podría ser el empleador o quien recibe el servicio de la empresa.

Para determinar una enfermedad profesional y el monto de la indemnización en razón del perjuicio que le haya causado al trabajador en su salud, el Derecho Laboral se armoniza para trabajar con la ciencia médica, con el objetivo de poder determinar si una enfermedad ha sido provocada por las cotidianas labores dentro del centro laboral y precisar el tipo de lesión causada por un accidente de trabajo.

“ACCIDENTES DE TRABAJO, HECHOS DELICTUOSOS REPUTADOS COMO. No puede sostenerse de una manera absoluta, que un delito jamás pueda considerarse como accidente de trabajo, de los que cita la fracción XIV del artículo 123 constitucional; porque no

es imposible que un hecho delictuoso, desde el punto de vista de quien lo comete, se realice en las mismas condiciones en que pudiera realizarse la acción fortuita de cualquier fuerza física, que produjera las lesiones y aun la muerte del trabajador; para éste, la realización de aquel hecho, en tales circunstancias, constituye un accidente de trabajo, independientemente de que, a la vez, el mismo hecho tenga el carácter de delito; pero sin duda es conforme a la primera de esas fases como puede considerarse el hecho, y no conforme a la segunda, para establecer la obligación del patrono, de indemnizar al obrero, víctima del hecho, de acuerdo con lo prescrito por el artículo 123 constitucional”.

Quinta Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación XXXIV, Página: 2619, Tesis Aislada, Materia laboral, Amparo administrativo en revisión 452/30. Cinco Minas Company. 22 de abril de 1932. Unanimidad de cinco votos. Relator: Luis M. Calderón.

A pesar de que un accidente de trabajo pudiera tener matices de ser mas bien un delito, entenderemos que se trata de un accidente de trabajo.

“Fracción 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;...”.

Las condiciones de trabajo en materia de salubridad e higiene deben ser motivo de normas específicas para cada actividad. Se ha pugnado siempre por darle prioridad a la prevención de cualquier contingencia que altere nuestra salud o nos lleve incluso a la muerte, siendo así, el legislador no podía dejar de lado la tarea del patrón por establecer normas dentro de su centro laboral para impedir estas situaciones e incluso con el apoyo de ciencias que pudieran determinar agentes nocivos para la salud.

Asimismo, las exigencias de nuevas áreas de explotación laboral, generan la necesidad de proveer continuamente, reglamentos internos y de observancia general sobre dicha materia.

“Fracción 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;...”.

El bienestar de los trabajadores y sus dependientes económicos ha sido y será uno de los principales objetivos de la misma sociedad, la creación de leyes y órganos estatales que salvaguardan estos derechos son el preámbulo de la estabilidad económica y política del país, en base a esto y con fundamento en esta fracción del artículo 123 constitucional, se crea la Ley del Seguro Social.

“INDEMNIZACIÓN A TRABAJADORES INCAPACITADOS. SEGURO SOCIAL. INTERPRETACIÓN DE LA REFORMA A LAS FRACCIONES IX Y XII DEL ARTÍCULO 126 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 123 constitucional en su fracción XXIX, así como la Ley del Seguro Social en su artículo 93, tienden a establecer garantías de supervivencia y tranquilidad para los trabajadores, ya que nuestra evolución legislativa sigue un paralelismo con la evolución mundial de las instituciones análogas”.⁹³

La globalización que hoy vivimos nos exige un ambiente de cambios constantes en materia laboral y en general en todas las

⁹³ *Ibidem.*, Pág.1364.

ciencias, mas no debemos olvidar que los derechos del trabajo y la tranquilidad de las masas trabajadoras vaya en ascenso, observando en la Ley del Seguro Social, una madre protectora y dativa de garantías inviolables para el presente y el futuro.

3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Nuestra Ley del Trabajo, dedica el Título Noveno a los riesgos de trabajo conformado por el artículo 472 al 515. Se pretende crear un parámetro para destacar los aspectos más importantes para el desarrollo de nuestro tema.

Cuando se presenta una contingencia, el patrón está obligado a pagar una indemnización al trabajador en el caso de alguna incapacidad o a sus deudos en el caso de muerte. Así mismo, el trabajador tiene derecho a recibir la atención médica necesaria y los medicamentos para su restablecimiento.

Ninguna situación exime de la obligación de pagar la indemnización y cumplir con las prestaciones médicas, a excepción de que el trabajador se encuentre en estado de embriaguez, bajo el influjo de drogas no prescritas por un médico, porque se provoque alguna lesión intencionalmente, por riña o intento de suicidio.

A pesar de que la Ley prevé que si el trabajador sufre una incapacidad para desempeñar las actividades que realizaba, pero si puede realizar otro tipo de labores dentro del mismo centro de trabajo, es difícil que se de en la práctica, pues el patrón puede rescindir el contrato laboral sin responsabilidad, como podemos apreciar en la siguiente jurisprudencia;

“INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O INHABILITACIÓN DEL TRABAJADOR, TERMINACIÓN DEL CONTRATO EN CASO DE. Conforme a los artículos 53, fracción IV, y 54 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, son causas de terminación de la relación laboral de trabajo la incapacidad física o mental, o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, y que en esos casos el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios; por lo que si se acredita que el trabajador que fue incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social por imposibilidad de desempeñar su trabajo habitual a virtud de una enfermedad que no derive de un riesgo de trabajo, y que por eso se le otorgó la pensión definitiva correspondiente, tiene derecho al pago de un mes de salario y doce días por cada año de servicios”.

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo V, Parte: Suprema Corte de Justicia de la Nación, Página: 153, Tesis: 234, Jurisprudencia, Materia laboral.

La obligación del patrón a pagar una indemnización, la atención médica y la reinstalación del trabajador excepto cuando se trate de una incapacidad total, son los derechos que tiene el trabajador en presencia de un riesgo de trabajo.

La prevención del propio riesgo tiene su fundamento en los artículos que a continuación daremos estudio.

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

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

II. Cuando tengan a su servicio más de 100 trabajadores, establecer una enfermería dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población y hospital en donde pueda atenderse su curación;

III. Cuando tengan a su servicio más de 300 trabajadores, instalar un hospital con el personal médico y auxiliar necesario;

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

V. Dar aviso escrito a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente y a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran,...

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

Al ocurrir un accidente es de vital importancia proporcionar primeros auxilios para prolongar un estado de resistencia a la vida de

quien lo ha sufrido, por eso el legislador considera obligaciones del patrón, contar dentro del centro de trabajo con los aditamentos médicos para lograr este objetivo y capacitación de los empleados para poder administrar estas medidas, previendo que la cantidad de empleados concentrados en una misma área, requerirá de mayores esfuerzos para evitar accidentes masivos y atender situaciones más complejas con el apoyo directo de personal especializado, aunque en la práctica diaria resulte poco factible la instalación de un hospital dentro del centro de trabajo.

Las Autoridades que menciona este artículo deben ser informadas sobre los accidentes ocurridos en un término de 72 horas, con la intención de que no se tenga la oportunidad de falsear información y solicitando los datos necesarios para poder dar seguimiento y cumplimiento por lo dispuesto en la Ley.

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

En atención al principio de imparcialidad en los sucesos ocurridos por un riesgo de trabajo, se busca que la lucha constante por prevenirlos y dirimir sus controversias, sea desde el ámbito más cercano buscando la solución a dichos problemas lo más apropiada posible, es por eso que se contemplan organizaciones que representadas por las partes involucradas trabajen con dicho propósito.

“Artículo 511. Los inspectores del Trabajo tienen atribuciones y deberes especiales siguientes:

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

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

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

Estos funcionarios tienen específicamente contemplados sus deberes dentro de este artículo como especialistas en el tema de riesgos, en calidad de los ejecutores de una acción tripartita, como vigilante de la correcta aplicación de normas de seguridad e higiene, ejerciendo su facultad de hacer especial pronunciamiento de aquellas situaciones que denoten peligro o interfieran con el objetivo de estas normas, así como en la colaboración con patrones y empleados en la integración de programas y medidas preventivas del riesgo.

“Artículo 512. En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores”.

El espíritu proteccionista de nuestra Carta Magna, tendrá imagen en cada una de las Leyes y reglamentos, así se prevé que la prevención de cualquier riesgo de trabajo, es y será fomentada por añadidura en cada norma al respecto.

“Artículo 512-A. Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de

las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salud, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión”.

Se contempla en éste precepto un órgano de control en materia de riesgos de trabajo, fungiendo como precursor de la prevención, denominado Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, delimitando sus funciones y su organización interna.

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

Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Gobernadores de las Entidades Federativas y en su integración participarán también representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salud, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen, conjuntamente, la

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

De igual manera que en el caso de la Comisión Nacional, se da facultad a cada uno de los Estados de la República para que cuenten con su propia comisión en atención a los mismos objetivos.

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

El funcionamiento interno de dichas Comisiones, se fijará en el reglamento interior que cada Comisión expida”.

Sin mayor preámbulo se establece la organización de dichas comisiones en el Reglamento de Seguridad e Higiene.

“Artículo 512-D. Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de

esta Ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se de cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.

Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene”.

En el caso de existir algún riesgo para los trabajadores, las Autoridades en materia de prevención de riesgos de trabajo determinarán las soluciones factibles para combatirlas, dando aviso al patrón para que realice modificaciones en las instalaciones de su establecimiento o reformas en el desempeño de las actividades a realizar, pero si se hace caso omiso de tales disposiciones el patrón se hace acreedor a sanciones que podrían ir desde multas hasta la clausura definitiva de su negocio.

“Artículo 512-E. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salud y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo”.

Estas tres entidades tendrán como fin, hacer todo un estudio en materia de prevención de riesgos en el trabajo, su tarea será dar difusión y convencer a los patrones y a los trabajadores de su eficacia pero sobre todo concientizarlos para crear una nueva cultura laboral.

“Artículo 512-F. Las autoridades de las Entidades Federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de

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

Dicho auxilio será prestado en los términos de los artículos 527-A y 529”.

La colaboración en la aplicación de las normas federales será coadyuvante de las estatales, y la materia laboral no es la excepción.

“Artículo 513. Para los efectos de este Título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo”.

Con el propósito de poder determinar las indemnizaciones ocasionadas por los riesgos de trabajo, se crea toda una tabla de enfermedades y lesiones.

3.3. Ley del Seguro Social de 1997.

El Título Segundo del Régimen Obligatorio en su Capítulo III se encarga de regular el Seguro de Riesgos de Trabajo. A su vez se encuentra dividido en seis Secciones.

Sección I de Generalidades. Donde podemos observar desde la definición de accidente y enfermedad, hasta lo relevante del artículo 44 donde se establece el recurso de inconformidad ante el IMSS en caso de no estar de acuerdo con la calificación que de a la enfermedad o accidente que haya sufrido.

Sección II de las Prestaciones en Especie. Se refiere a todas aquellas necesarias para la rehabilitación del trabajador que sufre un accidente de trabajo, como lo es la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia que requiera.

Sección III De las Prestaciones en Dinero. Además de tener derecho a las prestaciones en especie que se mencionan en la sección anterior, el trabajador que sufra un accidente o enfermedad de trabajo, tiene derecho a recibir las prestaciones en dinero que esta

sección establece, determinando el monto y la forma en que han de ser pagadas.

Estas prestaciones se otorgan durante el tiempo que este inhabilitado para trabajar, hasta que se rehabilite o se determine alguno de los tipos de incapacidad establecidos en la Ley dentro del término de 52 semanas. De igual forma se determina el monto de las pensiones que ha de recibir en el caso de una incapacidad permanente parcial o total.

Se prevé el pago de subsidios cuando el trabajador sufra una recaída con motivo del accidente o enfermedad de trabajo, y en el caso de muerte, como han de ser cubiertas las pensiones por viudez y horfandad a que tienen derecho sus deudos.

Sección IV Del Incremento Periódico de las Pensiones.

Como consecuencia de la globalización económica y la adaptación de las prestaciones a la vida real, es importante determinar el tiempo y el monto en que han de aumentarse las pensiones. Para lo que se toma en cuenta el Índice Nacional de Precios al Consumidor correspondiente al año calendario inmediato anterior como lo establece el artículo 68.

Sección V Del Régimen Financiero. Es imprescindible determinar la procedencia de los recursos económicos con los que el Instituto cuenta para satisfacer el pago de las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, de manera que se prevén en esta sección el pago de las cuotas obrero-patronales, así como las formulas para determinar el cálculo de la prima a pagar por causa del accidente de trabajo.

Las aportaciones a que tiene obligación el patrón, deben estar basadas en su siniestralidad, haciendo especial énfasis en las clases de riesgo que se determinan dependiendo del tipo de actividad con relación a su peligrosidad.

Sección VI De la Prevención de Riesgos de Trabajo. Se faculta al Instituto Mexicano del Seguro Social para otorgar servicios preventivos, como programas de capacitación y promoción de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se otorga la facultad al Instituto para coordinarse con las Autoridades del trabajo pertinentes, a fin de dar cumplimiento a los programas preventivos que con objeto de sus investigaciones y vigilancia de la disminución de riesgos, tenga a bien ejecutar.

3.4. Ley General de Salud.

Ésta Ley fue decretada por el entonces presidente Miguel de la Madrid Hurtado, dedicando el Título Octavo a la Prevención y Control de Enfermedades y Accidentes, dividido en cuatro capítulos.

Capítulo I Disposiciones Comunes. Se establecen las facultades de la Secretaría de Salud en el artículo 133 que a la letra dice: “En materia de prevención y control de enfermedades y accidentes, y sin perjuicio de lo que dispongan las leyes laborales y de seguridad social en materia de riesgos de trabajo, corresponde a la Secretaría de Salud:

I. Dictar las normas oficiales mexicanas para la prevención y el control de enfermedades y accidentes;

II. Establecer y operar el Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica, de conformidad con esta Ley y las disposiciones que al efecto se expidan;

III. Realizar los programas y actividades que estime necesario para la prevención y control de enfermedades y accidentes, y

IV. Promover la colaboración de las Instituciones de los sectores público, social y privado, así como de los profesionales, técnicos y auxiliares para la salud y de la población en general, para el óptimo desarrollo de los programas y actividades a que se refieren las fracciones II y III”.

La Secretaría de Salud, tiene fines altruistas en materia de preservación de sanidad en todo el país, por tanto tiene la tarea de ser precursor constante de la prevención de enfermedades y accidentes, mediante la expedición de las normas mexicanas de control y prevención, programas y vigilancia de los sectores públicos y privados.

Capítulo II Enfermedades Transmisibles. Se determinan en este capítulo cuales son las enfermedades transmisibles y los procedimientos para atender posibles epidemias mediante el trabajo conjunto con otras dependencias y órganos estatales, garantizando el seguimiento medico y asistencial de dichas enfermedades.

Capítulo III Enfermedades no transmisibles. En los casos concretos de enfermedades que no se transmiten por virus o contacto directo, se encuentran la gran mayoría de enfermedades profesionales, por ello hacemos especial énfasis en lo establecido por el artículo 159 “El ejercicio de la acción de prevención y control de las enfermedades no transmisibles comprenderá una o más de las siguientes medidas, según el caso de que se trate:

I. La detección oportuna de las enfermedades no transmisibles y la evaluación del riesgo de contraerlas;

II. La divulgación de medidas higiénicas para el control de los padecimientos;

III. La prevención específica en cada caso y la vigilancia de su cumplimiento;

IV. La realización de estudios epidemiológicos; y

V. Las demás que sean necesarias para la prevención, tratamiento y control de las enfermedades no transmisibles”.

La prevención mediante estudios médicos o químicos de algunas actividades consideradas peligrosas, proporcionan información que utilizará la Secretaría para determinar las medidas sanitarias que contrarresten la adquisición de enfermedades profesionales, así su difusión, son algunas de los principales fines de este organismo. Sin embargo, debemos recordar que no es un fin aislado, pues el apoyo de dependencias federales y estatales deberán ser siempre eje de un fin común.

Capítulo IV Accidentes. La propia Ley nos determina la definición de accidente en su artículo 162 “Para los efectos de esta Ley, se entiende por accidente el hecho súbito que ocasiona daños a la salud, y que se produzca por la concurrencia de condiciones potencialmente prevenibles”. Es decir, que a diferencia con la Ley Federal del Trabajo, no necesariamente tiene que ser en ejercicio de una actividad laboral, pero si nos aporta el elemento de condición potencialmente prevenible, lo que entendemos como una acción y efecto de una situación analizada anticipadamente, ya sea por sentido común o por los estudios realizados por la propia Secretaría, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y demás órganos que tengan como facultad la vigilancia, prevención y difusión de tales medidas.

Nuestra Ley nos especifica que se entiende por acción en el artículo 163 “La acción en materia de prevención y control de accidentes comprende:

I. El conocimiento de las causas más usuales que generan accidentes;

II. La adopción de medidas para prevenir accidentes;

III. El desarrollo de Investigación para la prevención de los mismos;

IV. El fomento, dentro de los programas de educación para la salud, de la orientación a la población para la prevención de accidentes;

V. La atención de los padecimientos que se produzcan como consecuencia de ellos; y

VI. La promoción de la participación de la comunidad en la prevención de accidentes.

Para la mayor eficacia de las acciones a las que se refiere este artículo, se creará el Consejo Nacional para la Prevención de Accidentes del que formarán parte representantes de los sectores público, social y privado”.

Como podemos observar la acción tiene varias facetas, como determinar una situación peligrosa, proveer de medidas preventivas y la persecución de su aplicación, con la creación del Consejo Nacional para la Prevención de Accidentes.

3.5. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

Éste Reglamento fue expedido por el presidente Ernesto Zedillo Ponce de León, publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha de 21 de enero de 1997. Se encuentra dividido en seis títulos que a continuación describiremos.

Título I Disposiciones Generales y Obligaciones de los Patrones y Trabajadores. Como su nombre lo dice este ordenamiento es de observancia general para toda la República, su principal objetivo es otorgar las bases jurídicas para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, su carácter

es principalmente social. Así mismo tiene a bien definir algunos tecnicismos en materia de riesgos y su prevención.

Su aplicación corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades locales en materia laboral, facultándola para expedir normas de seguridad e higiene.

Para estar preparados a dar cumplimiento a las leyes, reglamentos y normas de prevención de los riesgos, el patrón está obligado a satisfacer los requerimientos que la Secretaría y demás autoridades facultadas para ello le exijan, y no obstante los esfuerzos por mejorar las condiciones de trabajo, se obliga también a los trabajadores a participar activamente en la persecución de dicho fin.

Título II Condiciones de Seguridad. Los factores que propician un adecuado centro de trabajo son diversos, uno de ellos es el lugar físico donde se desarrolla la actividad, previsto así en este Reglamento determina una serie de disposiciones que persiguen proteger al trabajador de un ambiente negativo para su salud, con lugares diseñados exclusivamente para el ejercicio de su labor, con áreas de recreo, adaptadas para el tránsito de personas con capacidades diferentes, instalaciones eléctricas seguras, zonas de evacuación, provista de elementos para prevenir y combatir incendios,

en caso requerir el uso de maquinaria, manejo, transporte o almacenamiento de materias o sustancias peligrosas acatar las normas de prevención de operación y mantenimiento.

Título III Condiciones de Higiene. El trabajador debe estar protegido de cualquier tipo de contaminación ambiental, evitar el contacto con estos agentes le proporciona un buen estado físico y emocional, por ello el legislador prevé normas que le aíslan del ruido y las vibraciones en su centro laboral, radiaciones, sustancias químicas contaminantes, agentes biológicos dañinos para la salud y condiciones térmicas que alteren su salud. Sin embargo, hay actividades que no pueden ser efectuadas fuera de este entorno, pero si es posible realizarlas bajo estrictas normas de prevención.

Para contrarrestar los efectos producidos por los inminentes agentes contaminantes de su ambiente, es importante que el lugar de trabajo cuente con una buena iluminación, ventilación, equipos de protección personal, limpieza y orden.

Título IV Organización de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. El artículo 111 establece “La organización de la seguridad y de la higiene en el trabajo, corresponde tanto a las autoridades, como a los patrones y trabajadores, en los términos que establece la Ley, el

presente Reglamento, las Normas correspondientes y demás disposiciones aplicables”.

Así como las Comisiones creadas para vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, como lo es la Comisión Consultiva Nacional, las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal y las Comisiones de los Centros de Trabajo.

Determina la importancia de dar aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los accidentes o enfermedades profesionales que se presenten, con el propósito de detectar situaciones de riesgo, para que mediante el apoyo de la estadística, se creen programas promotores de capacitación en la prevención, programas de servicios médicos dentro del trabajo y de seguridad e higiene.

Título V De la Protección del Trabajo de Menores y de las Mujeres en Período de Gestación y de Lactancia. En atención a lo establecido por el Artículo 123, se protege de manera especial a los sectores más vulnerables en materia laboral, la realización de actividades peligrosas para el feto o la madre durante el embarazo, pueden poner en riesgo la vida, y por ser el bien jurídico más importante, el legislador no deja de lado su cuidado, en el caso de los

menores, se procura que su estado de salud no se deteriore para formar futuros hombres que con posterioridad se integren al mercado laboral sin problema alguno.

Título VI De la Vigilancia, Inspección y Sanciones Administrativas. El artículo 161 establece “La Secretaría a través de la Inspección Federal del Trabajo, tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones constitucionales, de la Ley, de sus reglamentos, de las Normas y demás disposiciones aplicables en materia de seguridad e higiene, la que contará con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal.

Cuando la Secretaría detecte el incumplimiento por parte de los patrones de disposiciones jurídicas relacionadas con la materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuya aplicación y vigilancia compete a otras dependencias de la Administración Pública Federal, lo notificará a éstas para los efectos jurídicos procedentes”.

Determinando que la vigilancia de las normas se puede también realizarse por conducto de las unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación.

La violación de las normas establecidas en este Reglamento, son sancionadas administrativamente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de otros ordenamientos como el propio Reglamento, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social o la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, y las normas reglamentarias en la materia.

La determinación del marco jurídico que presentamos con antelación, nos proporciona los elementos indispensables para tener las condiciones necesarias en el análisis del factor negligencia en el surgimiento de los riesgos de trabajo. De manera que podremos abordar a continuación, con todo detenimiento el objetivo de esta investigación.

CAPÍTULO 4.

NEGLIGENCIA DEL PATRÓN COMO PRINCIPAL

FACTOR EN LOS RIESGOS DE TRABAJO

El objetivo del legislador por compaginar la estabilidad política y social de nuestro país con las necesidades de la fuerza trabajadora, ha dotado a la ciencia jurídica de notables aportes normativos de la seguridad, higiene y previsión social, pero no es suficiente con crear leyes y ordenamientos que teoricen la materia para satisfacer el ego nacional por los grandes avances, sino de disponer con plenitud de la aplicación de la norma y su soporte sistematizado en la práctica con órganos de carácter regulador y sancionador, que combata los abusos y la impunidad.

Así, con esta visión trataremos de desglosar las propuestas para la mejor aplicación de normas y sanciones en dicha materia.

4.1. Condiciones Laborales.

Es importante mencionar los dos tipos de condición que utilizaremos para el efecto didáctico de este trabajo, por lo que hablaremos de condición suspensiva cuando se trate de un

acontecimiento futuro e incierto, y en los casos de un suceso pasado haremos mención a la condición resolutoria, ambas situaciones tendrán como objetivo determinar los parámetros de exigibilidad de la obligación del patrón.

Las condiciones laborales se generan en ambos sentidos como propuesta del legislador de preservar ambientes sanos para el trabajador con miras a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, que entendemos como condiciones suspensivas, así también de las obligaciones que tiene el patrón a consecuencia de un riesgo de trabajo como lo son las indemnizaciones y prestaciones en especie, lo que comprenden las condiciones resolutorias, en atención al efecto causado en la salud del trabajador.

Son completamente nulas aquellas condiciones laborales en contra de las leyes mexicanas y Tratados Internacionales en materia laboral y de Seguridad Social, que generen alguna clase de menoscabo o priven del goce de las garantías constitucionales y los derechos inherentes al ser humano, prohibiendo cualquier situación contraria a las buenas costumbres y la defensa del trabajador, anulando automáticamente cualquier obligación que dependa de este tipo de condiciones.

Las condiciones de seguridad en el centro laboral, se prevén en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Ambiente de Trabajo, así se determina que los lugares donde se lleva a cabo la actividad debe contar con zonas específicas para su elaboración, contar con medidas de seguridad y prevención contra incendios y desastres naturales, ofrecer al trabajador la tranquilidad en su labor y que en el caso de un accidente se verá beneficiado con los derechos que la ley le otorga como parte fundamental de unas buenas condiciones de trabajo.

Ante el modelo de desarrollo económico del país en las últimas cinco décadas, con cambios importantes en la estructura productiva y social donde la mujer se integra de forma compleja al sector laboral, provocando alteraciones favorables de la economía y la sociedad conjuntamente, en el entorno de la política macroeconómica de vasto impacto en la organización productiva y en las condiciones de vida de la población, era inminente modificar las condiciones laborales reales a la complejidad del modelo económico actual.

Así pues, las condiciones laborales no son limitativas de los derechos del trabajador sino también de las obligaciones exigibles al patrón, el ambiente psíquico-social y material en que se desarrolla la relación de trabajo, se encuentra protegido por la ley en consideración de las propias garantías y derechos humanos del trabajador. Sin embargo, como lo hemos abordado en constantes ocasiones, no es

suficiente el espíritu proteccionista plasmado por el legislador, es necesario tener la certeza de su aplicación con el fin de contrarrestar la real existencia de las malas condiciones laborales creando una compleja problemática no solo a nivel interrelacional de los sujetos laborales, sino como generador de un constante desequilibrio social y estanque de inalcanzables fines políticos.

A pesar de nuestro complejo y bien organizado marco jurídico, las malas condiciones de trabajo siguen siendo un problema latente, diferentes medios informativos nos proporcionan estadísticas alarmantes de los índices de siniestralidad en las diferentes ramas de trabajo, ejemplo de ello podemos citar la tragedia de las minas de Pasta de Conchos que nos da un panorama a grosso modo de la realidad que viven las clases de trabajadores más discriminadas.

El ominoso e insalubre sendero de las condiciones laborales no son más que el reflejo de aptitudes poco éticas de Instituciones y funcionarios que tras un enriquecimiento privado han permitido la corrupción y proliferación de abusos, violatorios de los derechos laborales ineludible a la falta de equipo de protección, acondicionamiento, prevención de accidentes que incluso han sido provocados por descuidos o altas exigencias productivas, enfermedades profesionales, incluyendo casos de discriminación, inestabilidad laboral, exposición a tóxicos, acoso sexual, tratos

indignos, la reducción de los contratos colectivos y la obstrucción a la negociación colectiva.

El problema no es privativo de actividades peligrosas, ya que en ramas de menor grado de riesgo, también se presentan daños severos a la salud y negligencias del patrón, como en la industria electrónica mexicana, con más de 600 casos de trabajadores que en diferentes circunstancias han padecido las malas condiciones de trabajo, y la preocupación a futuro de trabajadores enfermos por la exposición a diferentes sustancias tóxicas como el plomo, tantalio y flux, que producto de la omisión legal propician violaciones a los derechos fundamentales.⁹⁴

En la industria maquiladora podemos encontrar otro claro ejemplo de condiciones funestas para los trabajadores, donde incluso el salario es diferente en razón al sexo o donde pertenecer a una etnia indígena propicia incluso condiciones por demás esclavistas, la existencia de sindicatos fantasmas o la prohibición de ser parte de alguno justifica el despido de su fuente laboral.

En la rama agrícola donde “las leyes laborales concebidas para los trabajadores no ofrecen protección en ningún sentido; las

⁹⁴ Cfr. Elementos químicos dañinos en la industria electrónica. <http://www.google.com/adital.com.br/site/noticia.asp?lang=Es&cod=23317> 27 de octubre 2006 13:28 hrs.

condiciones laborales bajo las cuales desarrollan su trabajo no observan un mínimo de protección social ni garantías en el nivel de ingresos, donde la situación de las mujeres en este contexto es de gran desprotección, tanto salarial como legal, y en términos de estabilidad de la contratación y de condiciones laborales, tienen una posición aún más desventajosa que la del varón. De las mujeres ocupadas en el sector agropecuario, 84% son trabajadoras sin tierra; de éstas, 87% trabaja sin remuneración”.⁹⁵

Por el contrario, el obstinado propósito gubernamental de aplicar una política económica proteccionista de los capitalistas extranjeros de fugaz estancia en el país, en detrimento de las industrias y empresas nacionales, aprovechándose del desempleo, baja escolaridad y acuerdos beneficiosos.

Las empresas transnacionales son a menudo beneficiadas con la impunidad de actos contrarios a todo trato humano para con sus trabajadores, que sin excusa alguna evaden el sistema legal preponderantemente estructurado y fundamentado en la razón y la teoría jurídica, enfrentándonos al monstruo de la ingobernabilidad y deterioro de las Instituciones.

⁹⁵Cfr. Condiciones Laborales en el ámbito agrícola en México. <http://www.google.com/pa.gob.mx/publica/pa070209.html> 27 de octubre 2006 13:25.

Ejemplo de ello es la contratación de menores, discriminación sexual, atropello de la libertad sindical e incumplimiento de los reglamentos de higiene y seguridad, según señalan denuncias levantadas en el contexto del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.⁹⁶

Sólo se han creado con el Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá pocos empleos en situaciones verdaderamente precarias, que no ofrecen siquiera las prestaciones de ley, con salarios bajos y jornadas excesivas, contrariamente a los fines sociales que se han perseguido a través de la historia, ahora nos enfrentamos al conflicto que genera de ley de la oferta y la demanda de empleo, es decir, que en atención a que más personas necesitan empleo y las pocas ofertas de trabajo, se devalúan no solo en el aspecto económico sino también en el ofrecimiento de condiciones de trabajo seguras y estables.

Objetivamente el Estado ha trabajado por generar compromisos pactados con las empresas para abolir la práctica injustificada de tan abrumadoras acciones y mantener el diálogo con los representantes de los trabajadores, concluyendo avances significativos para atender nuevos casos de accidentes o enfermedades de trabajo, evitando que en la mayoría de los casos se

⁹⁶ Cfr. Condiciones Laborales en México. <http://www.google.com/jornada.uam.mx/2004/06/14/036n1soc.php?origen=soc-jus.php&fly=1> 26 de octubre 2006 17:32 hrs.

produzcan acuerdos sin mayor trascendencia que el acumulamiento de acciones vagas y superfluas.

Es trascendental unificar el sentido humano a las características que presenta la globalización del país, enfatizar que la calidad de los servicios y el profesionalismo tienen su cuna en la procuración de beneficios al trabajador, con mecanismos equitativos para ambas partes.

Enfrentar un modelo político y económico en crisis, no significa que debemos subestimar los avances jurídicos que disfrutamos hoy día, pero si debemos pugnar por una solución en nuestra materia, para que el rezago social y la discriminación concreten acciones sancionadas con efectividad.

4.2. Seguridad e Higiene como Garantía del Trabajador.

Hacer una separación entre las condiciones de trabajo y la seguridad social resulta prácticamente imposible por el fin común proteccionista del bienestar del trabajador en forma colectiva e individual.

Las condiciones de trabajo comprenden la prevención de factores de riesgo como garante del derecho a la seguridad para efectuar una actividad a través de las medidas preventivas necesarias que eviten el siniestro o la adquisición de enfermedades provocadas por la exposición a sustancias, elementos químicos o zonas ambientales perjudiciales para la salud, ocasionando incluso una reducción de la eficiencia y pérdida de productividad en cada trabajador.

Así las condiciones físicas y ambientales del centro de trabajo se deben conjugar para crear un eje rector y preventivo de factores de riesgo, que mediante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de su Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, contribuya al cumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene, con propósitos económicos como el incremento de la productividad y sociales aunados al bienestar de los trabajadores.

Colaboran activamente en este sentido las Comisiones de Seguridad e Higiene en sus distintos niveles, federal, estatal y dentro de los centros de trabajo, colaborando con información, capacitación, difusión y aplicación de los reglamentos y normas de seguridad correspondientes.

Respecto a los riesgos químicos que pueden surgir por la presencia de gases, vapores o polvos tóxicos o irritantes, solo se puede combatir con medidas previstas como el uso de materiales alternativos menos tóxicos, mejoras en la ventilación, el control de las filtraciones o el uso de prendas protectoras.

Los riesgos biológicos surgen por bacterias o virus transmitidos por animales o equipo en malas condiciones de limpieza, que suelen aparecer fundamentalmente en la industria del procesado de alimentos. En esos casos es necesario eliminar la fuente de la contaminación o utilizar prendas protectoras.

En cuanto a los riesgos físicos comunes están el calor, las quemaduras, el ruido, la vibración, los cambios bruscos de presión, la radiación y las descargas eléctricas. Los ingenieros de seguridad industrial intentan eliminar los riesgos en su origen o reducir su intensidad; cuando esto es imposible, los trabajadores deben usar equipos protectores. Según el riesgo, el equipo puede consistir en gafas o lentes de seguridad, tapones o protectores para los oídos, mascarillas, trajes, botas, guantes y cascos protectores contra el calor o la radiación. Para que sea eficaz, este equipo protector debe ser adecuado y mantenerse en buenas condiciones.

Si las exigencias físicas, psicológicas o ambientales a las que están sometidos los trabajadores exceden sus capacidades, surgen riesgos ergonómicos. Este tipo de contingencias ocurre con mayor frecuencia al manejar material, cuando los trabajadores deben levantar o transportar cargas pesadas. Las malas posturas en el trabajo o el diseño inadecuado del lugar de trabajo provocan frecuentemente tirones musculares, esguinces, fracturas, rozaduras y dolor de espalda, así que para controlarlas hay que diseñar las tareas de forma que los trabajadores puedan llevarlas a cabo sin realizar un esfuerzo excesivo.

El trabajador tiene derecho a estar informado de la peligrosidad en el desempeño de su actividad, los medios preventivos para su protección, acciones inmediatas en caso de presentarse el siniestro y los derechos consecuentes que la Ley otorga.

El conocimiento de condiciones insalubres o riesgosas de determinadas actividades, se pueden combatir mediante la queja ante las Autoridades competentes, para que mediante una inspección se realice una valoración.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realiza tres tipos principales de inspección, que constan de la Inspección Inicial que se lleva a cabo cuando un lugar comienza su funcionamiento como

centro laboral; existen también las Inspecciones Periódicas que generalmente se llevan a cabo una vez al año, sin embargo, varían en su frecuencia dependiendo de la rama empresarial y de los historiales estadísticos de siniestralidad, así como la Inspección de Comprobación que tienen como objetivo verificar el acatamiento de las indicaciones que los Inspectores con anterioridad señalaron al patrón o empresa que debía modificar por considerarse de riesgo.

Es el punto en que queremos hacer hincapié en que no basta la ejecución de inspecciones sólo cuando se tenga el indicio de concurrencia de factores de riesgo, sino en la permanente e indefinida diligencia de campañas reguladoras de establecimientos no aptos para el desarrollo laboral, que arrojen resultados veraces de las condiciones en que se esta llevando a cabo la actividad.

Resaltar que este sistema de inspección no ha sido eficaz y que mucho menos nos ha ofrecido un resguardo jurídico de nuestras normas e Instituciones, ha demeritado su propio funcionamiento en cumplimiento de requisitos documentales sin tener los logros esperados en el combate real a los riesgos de trabajo, propiciando conductas de encubrimiento y disimulo de situaciones ilegítimas, creando un futuro devastador e incierto en la calidad humana del trabajador por los altos índices de siniestralidad actuales.

Las sanciones por evasión de las normas en la materia ejerce el rango de multa en razón de la gravedad de la violación, el historial de infracciones del patrón y la situación financiera de la empresa o negocio, hasta la clausura del centro laboral en forma temporal, parcial, total o definitiva, esto dependiendo del tiempo en que se estime puede subsanarse el riesgo, las zonas afectadas o si se considera que de ninguna manera es posible subsanar la violación cometida.

En atención a la determinación de las multas, creemos que el factor de determinarla dependiendo de la situación financiera de la empresa, propicia que un sin número de patrones se vean beneficiados injustificadamente de una obligación prevista por la Ley, pues en nada demerita el daño que ocasiona al trabajador y de ninguna manera justifica su negligencia. Ciertamente es que la situación económica del país no es fácil, pero las oportunidades para incrementar la inversión no deben en ningún momento aprobar que sea a costa de las fuerzas trabajadoras y quien evada o viole normas en riesgos de trabajo, debe ser sancionado conforme a la gravedad de sus actos.

Situarse en un estado de desventaja económica y promover la idea de un capital variable en cada empresa, puede favorecer actos de corrupción entre los inspectores y el patrón atendiendo intereses particulares y ya no así los de la clase trabajadora, es importante

concientizar a los nuevos sistemas políticos y económicos que hacer más seguro el entorno de trabajo debe resultar más conveniente que pagar compensaciones, multas y clausuras, además de incrementar el principio del valor supremo que es la vida en conjunto con la salud.

Promover la inversión nacional y extranjera, tendría un sentido más legítimo y humano, si fuese a través de incentivos a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, motivar programas de capacitación y conductas seguras.

4.3. Negligencia del Patrón ante el Riesgo en la Jornada Laboral.

Los programas de prevención de riesgos en el trabajo, solo pueden fortalecerse y ser eficaces si su difusión y aplicación son realmente efectivos.

A pesar del avance jurídico en la promoción de los derechos humanos, las garantías individuales, los derechos laborales correlacionados con la seguridad social y el propósito de una política protectora con calidad humana, la negligencia de algunos patrones propicia la mayoría de las veces los accidentes y las enfermedades profesionales.

La negligencia es la omisión de una conducta, que la Ley, los Tratados Internacionales y las normas oficiales mexicanas, determinan indispensables y exigibles para el desarrollo de una actividad laboral, como lo son los materiales de trabajo, maquinaria e instrumentos en buenas condiciones y espacios de trabajo que cumplan los requerimientos esenciales en favor de su medio ambiente y salubridad. El descuido, la imprudencia, la ligereza y la falta de atención son los cuatro elementos de la negligencia.

Esta se propicia cuando se tiene conocimiento de la correcta ejecución, los riesgos y la prevención de una actividad laboral, y a pesar de ello se desarrolla en condiciones contrarias a su propia naturaleza generando el riesgo de trabajo, así sus elementos se convierten en acciones que se ejecutan con una idea mediocre de que a pesar de los riesgos existentes, no se desencadenará el accidente o la enfermedad de trabajo.

La teoría preventiva con el apoyo de estudios científicos vanguardistas, proporciona hoy día las bases tecnológicas y jurídicas para que se lleve a cabo una actividad disminuyendo o eliminando los peligros de su realización. Sin embargo, la mayoría de las ocasiones en que se presenta el accidente de trabajo, es por la inadecuada o en casos extremos la nula aplicación de los preceptos preventivos.

Para determinar la negligencia es necesario estudiar el caso concreto con el propósito de indagar en que condiciones de trabajo se realizaba la actividad, pues derivado de un ambiente desfavorable por la omisa aplicación de las normas de seguridad e higiene que propiciaron actividades peligrosas e imprudentes, no solo producen el riesgo de trabajo al individuo que directamente lo sufre, sino que expone a todo el personal permanente o ambulatorio de un área específica e incluso de toda la empresa, situación que nos da como resultado una actitud que transgrede las fronteras de la negligencia del patrón y que pareciera dar tintes de un acto doloso, ya que sabedor del perjuicio al bien máximo del ser humano, a la vida y la salud, continúa en su ejercicio quizá en la inteligencia del riesgo, pero considerando mas económico pagar algunas indemnizaciones, que transformar su empresa a través de todo un sistema operativo de prevención en atención al costo monetario que llevaría inmerso.

Si bien es cierto que el dolo se ejercita con la conciencia y voluntad de cometer una actitud delictuosa y, la negligencia con características más accidentales como el descuido, torpeza o imprudencia, carece del elemento intencional, el resultado entre una y otra no varía demasiado ya que el daño existe y en muchas ocasiones es irreversible.

Así, comprendemos que la negligencia se contrapone al dolo, sin embargo, la omisión de la norma jurídica en conocimiento de las

consecuencias fatales en el ámbito laboral y una actitud deliberada de incumplimiento propicia en muchas ocasiones que el punto distinguible entre el dolo y la negligencia sea bastante frágil.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 490 nos establece los casos de falta inexcusable, que en resumen no son más que las omisiones a las disposiciones legales en cuanto a la prevención de accidentes. Lo sobresaliente de este precepto es que sólo se aumenta en un veinticinco por ciento la indemnización que se le deba pagar al trabajador, cuando su lesión haya sido causada por alguno de estos motivos.

Hacer notar que en la prevención de riesgos de trabajo, el descuido, la imprudencia, falta de ética y probidad para el ejercicio de la labor, no resulta insignificante, sino que termina por demostrar el infructuoso trabajo de la misma, no obstante los esfuerzos por disminuirlos o erradicarlos, continúan sucediendo en detrimento de las fuerzas laborales del país, ocasionando un retroceso infinito del ámbito jurídico.

Cuando un patrón o empresa omiten aplicar las normas preventivas, en los casos de descuido es porque no han tenido la intención de involucrarse a fondo en los riesgos que sus actividades confieren a quienes las ejecutan, de igual manera la imprudencia no

es mas que actuar con apatía y desacato deliberante. Situaciones que dejan claro que solo por casos como estos se presenta el accidente, pues hemos insistido que al existir los medios preventivos y ejecutarlos al pie de la letra, se evitan en lo sumo.

Así que las diligentes actitudes de desacato son las que deben ser sancionadas con mayor severidad, debido a que el cuestionamiento sobre el combate a los altos índices de siniestralidad, es día a día estudiado e implementado por los avances de la tecnología, haciendo uso de aquellas que doten de bienestar al ser humano y procuren su tranquilidad.

El detrimento económico que causan las sanciones que determina la Ley en cuanto a las faltas inexcusables a que hemos hecho mención, no ha tenido impacto en los empresarios, les ha resultado más económico pagar las indemnizaciones aún en su valor proporcional al veinticinco por ciento más, que hacerse cargo de su obligación de ejecutar correctamente los planes preventivos, con equipos de protección necesarios.

Es verdad que resulta bastante costoso implementar todos los medios que las Leyes requieren para el ejercicio de una actividad, pero debemos hacer hincapié, en que el patrón o la empresa que decide explotar alguna rama económica, tiene capital que en la

medida de lo posible incrementará y está obligado a realizar su actividad con apego a la Ley, en atención a que nadie puede estar por encima de la Ley.

En el entendido que un riesgo de trabajo puede afectar aleatoriamente solo a algunos de los trabajadores, prefieren pagar indemnizaciones un tanto elevadas que hacer un gasto preventivo que abarcaría a todo su personal.

Valiéndose de esta situación, les es mas provechoso hacer de cada accidente o enfermedad de trabajo, una actitud negligente que oculte su verdadera responsabilidad ante un fenómeno que sin duda fue previsible.

Incluso hay empresas que en la medida de lo posible despiden al trabajador cuando ha sufrido un accidente y tiene secuelas por amputaciones, dejando la carga económica al Instituto Mexicano del Seguro Social, lo que denota por demás una actitud fraudulenta y poco ética.

Resulta prudente hacer mención que el costo de los accidentes y enfermedades de trabajo es elevado en consideración al presupuesto para la salud que es del 5.6 por ciento del Producto

Interno Bruto, mientras que de este, del nueve al doce por ciento se emplea para cubrirlos siendo la mayoría de ellos previsibles.⁹⁷

Además de que los costos que generan los riesgos de trabajo al pagarse las indemnizaciones no son únicamente económicos, sino en gran parte sociales, pues una persona con discapacidad, tendrá necesidades que difícilmente podrán cubrir con éxito los programas de beneficencia y apoyo a personas con capacidades diferentes, y que no solo exime al patrón sus obligaciones, sino que lo premia con una sanción mínima y cada uno de los mexicanos terminamos pagando los errores de empresarios negligentes que no se han convencido de que la productividad de su empresa es principalmente beneficiada por sus empleados y con mayor seguridad será mejor remunerada si su bienestar es uno de sus principales objetivos.

4.4. Consecuencias de los Riesgos de Trabajo.

Denominamos consecuencia a los efectos que producen los riesgos de trabajo en la salud de quien lo sufre por los daños físicos y emocionales con secuelas irreversibles en la mayoría de los casos.

⁹⁷ Cfr. Accidentes de Trabajo. http://www.google.com/revistafortuna.com.mx/opciones /archivo/2006/julio/htm/accidentes_IMSS.htm 07 de noviembre 2006 11:55.

Las consecuencias que generan los riesgos de trabajo desde el punto de vista jurídico y como lo establece la Ley Federal de Trabajo, se clasifican en: Incapacidad Temporal; Incapacidad Permanente Parcial; Incapacidad Permanente Total y la muerte, y se determina mediante la tabla de valores del artículo 514.

En atención a la gravedad o el impacto que presente en el individuo, podremos definir el tipo de consecuencia, de manera que cuando la enfermedad o la recuperación de un accidente sea total y en un tiempo determinado, estaremos frente a una incapacidad temporal; en los casos que se pierdan o disminuyan sus facultades para ejercer alguna actividad pero que se encuentre posibilitado para ejercer cualquier otra, nos referimos a una Incapacidad Permanente Parcial; pero cuando queda imposibilitado para realizar cualquier actividad se le denomina una Incapacidad Permanente Total y la muerte del trabajador como cesación de la vida.

Cada actividad por su propia realización lleva inmerso un riesgo latente, algunos son meramente físicos como ejemplo podemos citar los problemas de columna ocasionados por el esfuerzo de cargar cosas pesadas o malas posturas; el deterioro de articulaciones; fracturas; infecciones de la piel por el contacto con agentes contaminantes; cáncer, quemaduras, pérdida de la vista o algún miembro corporal, pero hoy sabemos que también existen riesgos emocionales como el estrés o trastornos emocionales serios.

Los avances tecnológicos han facilitado algunas actividades, mientras que otras por su propia naturaleza, continúan requiriendo de la mano de obra directa a pesar de ser sumamente peligrosas, pero a consecuencia de ello, los medios preventivos son los que continuamente han tenido que modificarse para satisfacer las necesidades de su ejecución luchando contra condiciones laborales desfavorables que pudieran desencadenar problemáticas epidemiológicas, demográficas y socioeconómicas.

El sistema de pensiones se encuentra en condiciones deplorables como consecuencia de convertirse en un ente de fugaz económicas y no así en función de su papel proteccionista de reales situaciones de riesgo inevitables y aleatorias.

Los egresos generados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, que en su momento fueron evitables atendiendo las medidas y normas de seguridad e higiene, han dado pauta a que rubros como la investigación, la adquisición de mayores cantidades de elementos médicos y de vanguardia, queden sometidos a un presupuesto ínfimo, convirtiendo al Seguro Social en un elemento con desequilibrio económico del círculo vicioso y templatario de patrones negligentes que tras el incumplimiento de sus obligaciones han desdeñado su responsabilidad en el trágico desplome financiero del Instituto.

La marginación y el desempleo como problema que ya no es privativo de ciertos sectores urbanos, han ocasionado que el trabajador a pesar de conocer el riesgo de su actividad y el ofrecimiento de malas condiciones de trabajo, acepta o continúa laborando por el temor a ser despedido o no contratado, víctima de la violencia psicológica de desventaja con que se desempeña la relación laboral.

Estos elementos nos conducen a determinar que el reactor del problema en los riesgos de trabajo, en la mayoría de las veces es la negligencia del patrón.

Es necesario puntualizar que las consecuencias producidas por los riesgos de trabajo no aíslan el problema de quien es víctima, pues los efectos secundarios provocan inestabilidad emocional y económica en la familia, disminuyendo la productividad y la competitividad de su centro de trabajo y generan un desface social permanente en detrimento del desarrollo nacional, con costosos cargos económicos en el tratamiento e indemnización de accidentes y enfermedades altamente previsibles.

4.5. Prevención de los Riesgos de Trabajo.

Insistir en la prevención de los riesgos de trabajo, es y será la forma idónea para evitar los accidentes y enfermedades generadas por su propio desarrollo.

Es necesario promover una nueva cultura laboral donde la relación de productividad y competitividad sean el reflejo de buenas condiciones de trabajo en el ámbito de la seguridad e higiene, en virtud de que el estado físico y emocional del trabajador influye de manera determinante en la calidad y cantidad de la producción de una empresa.

Uno de los ejes centrales de la prevención es la capacitación dinámica y continua, pero no debe ser dirigida solo a los trabajadores, debido a que el patrón tiene la obligación de hacerse partícipe de los elementos cognoscitivos de la actividad que confiere a su personal, y de esta forma proponer mejoras y elementos necesarios para cumplir con los ordenamientos legales que contribuyan al bienestar de sus trabajadores, para que puedan generar un crecimiento factible en el desarrollo de su empresa.

La educación combate la mayor parte de los problemas sociales, por ello nos atrevemos a establecer que mediante el conocimiento oportuno y actualizado en el trabajo, se reducirán los altos índices de siniestralidad y enfermedades profesionales, tomando en cuenta que se estará formando parte del desarrollo personal en forma individual y en forma colectiva abarcaremos una organización satisfactoria a nivel empresarial.

Los sistemas de capacitación deben incrementar su efectividad frente a las necesidades de las diferentes ramas de trabajo, mediante un equilibrio pedagógico entre la teoría y la práctica. Esta debe comprender actividades motrices simples en las áreas que así lo requieran, de manufactura o correcto funcionamiento de herramientas, incluso hasta complejos sistemas técnicos operativos y teóricos.

En los ámbitos administrativos y trabajo de campo, no se debe dejar de lado la capacitación en cuanto a la evolución de actitudes referentes a problemas sociales y los avances tecnológicos que faciliten su elaboración.

Queremos enfatizar que el logro de la capacitación integral nos dará pauta para contar con trabajadores calificados, capacitados y motivados para cumplir con las nuevas exigencias del entorno

transitivo que vivimos, mediante el equilibrio entre la calificación técnica y humanista orientada al desarrollo de actitudes creativas y evolución social como cursos de tanatología con orientación laboral y técnicas desestresantes que mejoren la salud mental y de concentración.

Un segundo punto importante para combatir los riesgos de trabajo lo conforman sin duda los elementos físicos de protección, es decir, toda indumentaria, que salvaguarde la salud del trabajador, como cascos, fajas, batas, calzado especial, gafas, cubre bocas, protectores auditivos, trajes antirradiación, contra balas o incendios y cualquier otro equipo que tenga dicho fin.

En virtud de estudios científicos, tecnológicos y las aportaciones jurídicas en materia de seguridad e higiene, podemos saber que actividades son de mayor riesgo y el equipo necesario para evitar que el trabajador sufra un accidente o adquiera una enfermedad por la constante exposición a materiales tóxicos o insalubres.

La ergonomía como uno de los factores fundamentales para la prevención de riesgos de trabajo, protege la integridad física del trabajador, con el objetivo de otorgar bienestar, instaurando las condiciones laborales óptimas para la realización de las actividades

laborales, utilizando lo mejor posibles sus características físicas, capacidades fisiológicas y psíquicas.⁹⁸

Se ocupa también de las técnicas puestas al servicio de las empresas para aumentar la capacidad productiva y el grado de integración social y laboral para aumentar la capacidad productiva y el grado de integración social y laboral de los trabajadores.

Como tercer elemento de la prevención citaremos los factores mecánicos necesarios para trabajar, como la maquinaria, herramientas y utensilios específicos, que sin ellos o con sustitutos no aptos para la labor, desencadenarían en un accidente. Siendo una obligación inminente del patrón, tomando en consideración que la calidad del trabajo se devalúa si no se realiza con propiedad.

En cuarto lugar ubicaremos los centros de trabajo con condiciones idóneas para el ejercicio de la labor, de forma que contar con lugares bien ventilados, iluminados, limpios, con áreas espaciosas que permitan el libre tránsito y de trabajo, son aquellos elementos que habrán de garantizar el perfecto funcionamiento de la empresa sin riesgos innecesarios para los trabajadores.

⁹⁸ Cfr. Prevención de accidentes de trabajo. <http://www.gogle.com/monografias.com/trabajos7/ergo/ergo.sht> mal-81k 30 de octubre de 2006 15:44 hrs.

No debemos olvidar los requerimientos especiales para laborar en determinadas zonas climáticas de alto riesgo, como selvas, bosques, desiertos, marítimas o sísmicas, de manera que el patrón que ejerza su actividad empresarial en lugares ubicados en dichas zonas, deben conocer los riesgos existentes, y tomar las medidas de seguridad adecuadas para evitar algún accidente o enfermedad de trabajo, que sean generados por las condiciones propias del medio ambiente en que se desarrolla la labor.

Las medidas de protección civil serán nuestro quinto elemento, ya que contar con las medidas de protección civil, en cuanto a incendios, explosiones, temblores y capacitación en cuanto a la evacuación de lugares en riesgo inminente por tragedias naturales y aquellas provocadas por el hombre, nos proveen de ambientes sanos y de calidad humana para ejercer con libertad y tranquilidad cualquier actividad.

Sin embargo, estos cinco elementos ineludibles y exigibles que conforman la prevención de los riesgos de trabajo, tienden a descuidarse en uno o varios aspectos y provocar daños severos a la salud del trabajador.

Los efectos que causa el descuido, la negligencia y el desacato de las normas preventivas, tienen un impacto

socioeconómico negativo para el desarrollo de nuestro país en materia laboral, así como pérdidas monetarias incalculables, que en pocas ocasiones serán reversibles, sin contar los efectos causados al trabajador en detrimento de sus derechos fundamentales a la salud y la vida.

Es por ello que debemos trabajar por legislar en materia de prevención más que generar normas que regulen el riesgo como tal, sancionar con mayor severidad la omisión de cualquiera de estos cinco puntos, realizar el trabajo conjunto entre trabajadores, patrones y autoridades para renovar la cultura laboral, con fines humanistas y en la búsqueda de la excelencia productiva.

4.6. Imposición de Sanciones Severas en la Omisa Aplicación de Normas en Materia de Prevención de los Riesgos de Trabajo.

Concluimos que los riesgos de trabajo, se dividen en aquellos que surgen como producto de la ejecución de la actividad laboral sin que ninguna medida de seguridad los puedan evitar y, los riesgos de trabajo que surgen como consecuencia de actos o situaciones completamente previsibles como consecuencia de actitudes negligentes en cuanto a la inobservancia de la legislación en materia de seguridad e higiene.

Concentrarse en estos últimos, nos lleva a corroborar que si bien la mayoría de los accidentes y enfermedades que surgen en nuestro país, son a causa de malas condiciones laborales en el ámbito de la seguridad, no podemos ignorar que la solución del problema es la prevención, por lo que insistir en la promoción de programas preventivos, con el complemento de sanciones elevadas tomando en cuenta la gravedad de las consecuencias de un riesgo de trabajo consumado y de la omisión de las normas preventivas dentro de la empresa.

Es decir, que sin duda alguna la prevención es el único método para salvaguardar el bienestar de los trabajadores, por lo que insistimos en llevar a cabo los cinco elementos de la prevención como única solución.

No resulta una idea nueva pero al enfrentarse con la realidad laboral en nuestro país, nos percatamos que es un área sumamente descuidada y un sendero desalentador para las masas trabajadoras.

La dignificación del ser humano debe complementar y formar parte activa de la producción económica de la empresa, con la finalidad de discontinuar su concepción como detrimento financiero y poco redituable, proyectando sus beneficios directos en la economía del patrón y el desarrollo económico nacional, mediante la certeza

jurídica respecto de los derechos laborales protegiendo la garantía a la vida y la salud.

Así, queremos resaltar que todas aquellas medidas políticas en apoyo del crecimiento empresarial nacional e internacional, debe ejercerse sin contravenir con los esfuerzos jurídicos del derecho laboral en cuanto a los riesgos de trabajo, así como combatir el desequilibrio de los lazos industriales y capitalistas con la subestimación del trabajo humano y la exposición innecesaria a situaciones de riesgo.

La secuencia sancionadora en cuanto a las faltas inexcusables del patrón es solo de carácter individual, donde se aumenta en un veinticinco por ciento la indemnización determinada en cualquier tipo de incapacidad, olvidándose de que no solo el individuo que sufre el accidente o la enfermedad ha sido expuesto al siniestro, sino que toda la comunidad trabajadora ha sido presa del acto negligente contrario a las normas de seguridad e higiene, con indiscutibles tintes violatorios de los derechos humanos como garantía del trabajo.

Sin embargo, esta sanción no ha tenido el impacto necesario para inhibir las negligentes actitudes respecto de la omisión a las normas de seguridad e higiene, ya que en atención al grado de lesión

que sufre el trabajador comparado con el aumento proporcional por la falta inexcusable del patrón, es francamente mínima contraponiéndolo con las limitaciones laborales y sociales que el trabajador con invalidez tendrá que enfrentar diariamente, el menoscabo funcional de su cuerpo, la imposibilidad de buscar un empleo con características idénticas e incluso imposibilitarlo para ejecutar cualquier actividad, induciéndolo a engrosar las filas del desempleo, la economía informal, formas de sustento denigrantes o ilegítimas.

Consecuencias como estas son las que sobrevienen al riesgo de trabajo consumado, sin contar los obstáculos que impone la readaptación física, social y psicológica del individuo, originando las verdaderas secuelas que en la mayoría de los casos suelen ser irreversibles.

Teniendo en cuenta estos parámetros, nos preguntamos ¿de que forma podemos equiparar el dolor, la angustia y la incertidumbre, al incremento del veinticinco por ciento de la indemnización por incapacidad permanente parcial, total o la muerte del trabajador en los casos de falta inexcusable del patrón?

Es cierto que ninguna cantidad monetaria, podrá jamás restaurar el daño que se le cause a la víctima y su familia, pero quien causa un daño irreparable esta obligado a resarcirlo en forma de

compensación, nos inquieta también, el riesgo que subsiste para los demás empleados que continúan laborando en el área insegura o insalubre, donde ya hay indicios de riesgo inminente.

Resulta en realidad inquietante la deshumanización con que muchos empresarios se desenvuelven, debido a que la mayor parte de los accidentes y enfermedades de trabajo son prevenibles mediante las normas de seguridad e higiene y los medios idóneos para evitarlos, pero el empresario tiende a sobreponer sus pretensiones económicas con características meramente ambiciosas y ventajosas, prefiriendo pagar una indemnización, que ejecutar las normas de seguridad.

Cierto es que los equipos de protección, el uso de herramientas correctas para ejercer una actividad determinada o el acondicionamiento ergonómico de un centro de trabajo, resulta para aquellos inversionistas un gasto fuerte, pero ello no demerita las obligaciones que la Constitución y las Leyes del Trabajo le han conferido, ni justifica que sus pretensiones económicas subestimen los derechos del trabajador a costa de su salud y su bienestar, provocando aquellas situaciones de riesgo que son la gama de posibilidades futuras víctimas de la negligencia patronal.

Proponemos reformar el artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo a fin de sancionar con un incremento del cincuenta por ciento de la indemnización ocasionada por alguna de las faltas inexcusables establecidas que ocasionen una Incapacidad Permanente Parcial; Incapacidad Permanente Total y la muerte del trabajador.

Toda vez que hemos manifestado que ninguna retribución monetaria puede sobreponer al daño causado por las consecuencias mencionadas, si queremos poner énfasis en que la sanción económica repercuta en los intereses financieros del patrón con el propósito de crearle conciencia de que la fuerza humana es un factor importante dentro de la productividad de su empresa, pero también que ejerza el papel de una figura de castigo para quien comete la actitud negligente.

En cuanto a lo establecido por el artículo 512-D del mismo ordenamiento, se determinan las sanciones impuestas en los casos de incumplimiento de los ordenamientos legales de seguridad e higiene, otorgándose tres oportunidades para el mejoramiento de condiciones.

Siendo la primera determinación de situaciones de riesgo realizada por las Autoridades competentes bajo una pena sancionadora determinada, la segunda es un apercibimiento al

incumplimiento con un incremento a la sanción y la tercera concluye con la clausura parcial o total en el centro de trabajo.

En virtud de no encontrarse determinado el monto del incremento en cuanto al segundo apercibimiento para establecer las medidas necesarias de seguridad, proponemos que este sea elevado a un treinta y cinco por ciento mas en relación a la sanción impuesta en primera instancia, toda vez que condecor de su falta continua funcionando en malas condiciones arriesgando la salud de los demás trabajadores.

Pero en los casos de que ya se haya presentado un accidente de trabajo o enfermedad profesional, ocasionado por una falta inexcusable del patrón como lo determina el articulo 490 de la Ley Federal del Trabajo en que se haya declarado cualquier tipo de incapacidad, debemos considerar que los apercibimientos se anulen en virtud de que el riesgo ya se consumo y con facilidad podría volverse a presentar, por ello proponemos, que en estos casos, al momento de determinarse una Incapacidad Permanente Parcial, Total o la muerte, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social clausure parcial o totalmente el centro de trabajo en un plazo no mayor a diez días naturales, a fin de obligar al patrón a ejecutar todas aquellas medidas de seguridad que negligentemente dejo de aplicar y ocasionaron el riesgo de trabajo.

La consecuencia inmediata en cuanto a la clausura de aquellos centros laborales que desacatan los ordenamientos de seguridad e higiene, suele aparentar una medida drástica, que atenta contra la fuente laboral en perjuicio de sus trabajadores, sin embargo, debemos recordar que la ilegalidad de su operación, solo constituye un lugar inseguro, desprovisto de las medidas preventivas y primeros auxilios más esenciales.

De manera que tocar las fibras sensibles del desempleo y la disminución productiva, solo alimentan el círculo vicioso que solapa empresas que operan en un ámbito de ilegalidad y desacato del ordenamiento jurídico mexicano, generando empleos dañinos o peligrosos que atentan directamente contra la salud y la vida.

Obligar a aquellos patrones, cuyas ganancias económicas dependen de la operación de su empresa, a invertir en el bienestar de los trabajadores, que sin lugar a dudas es su fuente productiva más importante, es la forma idónea para comenzar a integrarnos a la cultura de la prevención y en los casos inevitables, a la efectiva aplicación de las normas de seguridad e higiene.

Por lo que insistimos en una Ley que castigue severamente a aquellas empresas que sabedoras de que infringen reglamentos en dicha materia, continúan operando en condiciones insanas y

peligrosas, no deben tener consideración alguna, sino de corregir aquellas actividades o la modificación de aquellos centros laborales que a consideración de las autoridades competentes y las comisiones de trabajadores resulten perjudiciales, dentro de los términos legales que se indiquen para tal efecto, provocando por su desacato, la sanción severa de la clausura.

Así, aquellas empresas que ya cuentan con antecedentes de siniestros, no deben contar con la reanudación de sus actividades mientras no se haya sanado aquel factor de riesgo, que si bien ya ocasiono un riesgo de trabajo, propicia por su propia naturaleza el riesgo inminente de sufrirlo a cualquier individuo de la población laboral.

La inquietud de revertir el fenómeno social de conveniencia, es el punto que tratamos de contrarrestar con sanciones severas en los casos de faltas inexcusables del patrón, consideradas como actitudes negligentes y desprovistas de toda ética.

Inducir la transformación de la cultura laboral, que reconozca al factor humano como un elemento dotado de atributos sensoriales y capacitación calificada, que provee y enaltece la calidad productiva de la empresa. De manera que la seguridad e higiene en el trabajo no se consideren infortunios económicos que la se cumplan por disposición

legal únicamente, sino que en verdad se conciban como verdaderos entes de inversión para el bienestar de los trabajadores y consecuentemente de la producción empresarial.

Proponemos que a nivel político se incentiven solo a aquellas empresas que cumplan rigurosamente las disposiciones en la materia, mediante apoyos del gobierno federal y estatales, en vez de solapar empresarios egoístas que solo buscan el enriquecimiento de su empresa en detrimento de los derechos de las fuerzas laborales mexicanas.

Sin embargo, no encontraremos una salida victoriosa al problema de la negligencia en los riesgos de trabajo, si prevalece la inaplicabilidad de la Ley por funcionarios corruptos con intereses contrarios al bienestar del trabajador, que constituyan verdaderos obstáculos generadores de desacuerdos laborales por actitudes dolosas y poco éticas.

No obstante, debemos insistir en abandonar el cinismo mediocre con que hemos desgastado las Instituciones, las Leyes y la política, es necesario promover una nueva cultura no solo en lo laboral, sino en el entorno psico-social como mexicanos unidos por el progreso de nuestro país, promoviendo el desarrollo cultural, con el fin de igualar a naciones de primer mundo o aportar nuevas técnicas y

medidas de seguridad innovadoras en el ámbito de la prevención en los accidentes y enfermedades de trabajo.

CONCLUSIONES

Primera. Los riesgos de trabajo en nuestro país, han sido materia explorada ampliamente, sin embargo, no han dejado de crear controversia y conflictos jurídicos respecto de su teoría y aplicación. El detrimento en la salud que un accidente o enfermedad de trabajo genera en la fuerza laboral del país, no crea solo casos aislados, sino un verdadero problema social, político y económico. Por lo que el conocimiento del Derecho a la Seguridad Social en éste ámbito, debe continuar siendo un fin de conocimiento y lucha de características reales, dejando de lado la cultura utópica, donde los entes involucrados: patrones; trabajadores y Autoridades, constituyan la principal aportación informativa y fidedigna de los avances de esta materia.

Segunda. A través de los diversos sucesos históricos de México, nos percatamos de que la mayor parte de ellos, tuvo intrínseco el fin de mejorar las condiciones laborales, de manera que desde la forma más rudimentaria, hasta hoy día, podemos constatar el interés por crear una materia jurídica que avance a la par de la tecnología y la ciencia en pro de la salvaguarda de los derechos laborales, siendo el punto clave para lograr que la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, favorezcan la disminución de las alarmantes estadísticas.

Tercera. En atención a los movimientos sociales y obrero-patronales, los lineamientos jurídicos que nuestros legisladores han creado, no han tenido otro fin que crear un marco legal protector, respecto de la prevención y consecuencias de los riesgos de trabajo, a pesar de ello, la cantidad de accidentes laborales y enfermedades a largo plazo desencadenadas por la exposición a determinados factores de riesgo en el centro laboral, no han disminuido, por el contrario, se han incrementado de forma alarmante, concluyendo que solo legislaciones firmes en conjunto con una justicia imparcial y comprometida con la cultura preventiva, lograrán finalmente aparejar las vanguardias científicas y tecnológicas a que nos enfrentamos diariamente.

Cuarta. Reconocer que las condiciones laborales en materia de seguridad e higiene se encuentran en una crisis severa que ha frustrado las expectativas jurídicas de protección al desarrollo social y personal del trabajador, es el primer paso para redoblar los esfuerzos por el combate de los abusos patronales en detrimento del derecho a estar protegido en el momento de ejecutar una actividad laboral. Solo a través del fomento a la nueva cultura laboral donde el factor humano se convierta en el eje productivo de la industria, y su bienestar físico y psicológico se considere como elemento funcional, activo e irreparable dentro de la productividad económica de la empresa y médula en el complejo modelo económico actual que combata el desequilibrio social.

Quinta. Es la negligencia patronal la principal causa generadora de los riesgos de trabajo. Debido a que la empresa o el patrón cuentan con los medios de comunicación más novedosos y actuales, en conjunto con las investigaciones científicas y técnicas de vanguardia, y a pesar de ello insisten en omitir la aplicación de los ordenamientos jurídicos referentes a la seguridad e higiene en el trabajo, constituyendo hoy por hoy, el factor principal de los siniestros consumados y las enfermedades profesionales a consecuencia de su actividad laboral. Es nuestra labor enfatizar que la mentalidad mediocre de ser sabedor del riesgo y esperar que no suceda, es la actitud que genera controversia y propicia en muchas ocasiones que el punto distinguible entre el dolo y la negligencia sea bastante frágil.

Sexta. Las consecuencias de los riesgos de trabajo, no solo son la Incapacidad Temporal; Incapacidad Permanente Parcial; Incapacidad Permanente Total y la muerte, como lo establece la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que las consecuencias reales impactan no solo el ámbito laboral del trabajador, la esfera familiar, patrimonial, psicológica y social. Pero más allá de los problemas que el individuo enfrenta en lo personal, el impacto que generan los riesgos de trabajo terminan por ser un verdadero desgaste económico y social para el desarrollo del país propiciando desempleo o dependientes de la economía informal, así como el deterioro financiero de Instituciones gubernamentales como el Instituto

Mexicano del Seguro Social flanco vulnerable de las actitudes negligentes del patrón o la empresas.

Séptima. La prevención de los riesgos de trabajo, es y será el método idóneo para contrarrestar sus consecuencias. De forma que insistimos en que compuesta por sus cinco elementos, tendremos como resultado una disminución considerable de accidentes y enfermedades de trabajo, resguardando los derechos del trabajador y superando las metas de productividad y competitividad de la empresa. A través de la capacitación integral, dinámica y continua dirigida al personal y los patrones; los elementos físicos de protección que salvaguardan la salud y el bienestar del trabajador; los elementos mecánicos idóneos para la realización de tareas específicas, como los son las herramientas y maquinarias; centros de trabajo adaptados para la realización de una actividad específica y por último, las medidas de protección civil que los ordenamientos en la materia consideren pertinentes.

Octava. Proponer la reforma del artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que la sanción impuesta por las faltas inexcusables del patrón de aplicar las normas relativas a la seguridad y la higiene en el trabajo no ha tenido el impacto necesario para inhibir las negligentes actitudes respecto de la omisión de dichas normas. Debido a que el veinticinco por ciento añadido a la indemnización que se genere por alguna de las ya mencionadas

incapacidades o muerte del trabajador, no atenúa, ni dignifica el grado de lesión. En atención a ello, queremos subrayar que ninguna sanción económica es suficiente, pero al provocar una repercusión negativa a los intereses financieros del patrón, tenemos la intención de crearle conciencia de que la fuerza humana es un factor importante dentro de la productividad de su empresa, pero también que ejerza el papel de una figura de castigo para quien comete la actitud negligente.

Novena. En el caso del artículo 512-D del mismo ordenamiento, proponemos que el segundo apercibimiento al incumplimiento de una indicación relativa a mejorar las condiciones de trabajo respecto de la seguridad de los trabajadores sea elevado a un treinta y cinco por ciento mas en relación a la sanción impuesta en primera instancia, toda vez que condecor de su falta continua funcionando en malas condiciones arriesgando la salud de los demás trabajadores.

Décima. En los casos de que ya se haya presentado un accidente de trabajo o enfermedad profesional, ocasionado por una falta inexcusable del patrón como lo determina el artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo en que se haya declarado cualquier tipo de incapacidad, debemos considerar que los apercibimientos se anulen en virtud de que el riesgo ya se consumó y con facilidad podría volverse a presentar, por ello proponemos, que en estos casos, al momento de determinarse una Incapacidad Permanente Parcial, Total

o la muerte, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social clausure parcial o totalmente el centro de trabajo en un plazo no mayor a diez días naturales, a fin de obligar al patrón a ejecutar todas aquellas medidas de seguridad que negligentemente dejó de aplicar y ocasionaron el riesgo de trabajo. Ciertamente es que la clausura temporal parcial o total, e incluso el cierre definitivo de un centro de trabajo, pudiese parecer una medida drástica que amenazaría las fuentes de trabajo, pero cambiar la cultura laboral en nuestro país, depende en gran medida de promover la prevención del riesgo de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ALMANSA PASTOR, José Manuel. Derecho de la Seguridad Social, Editorial Tecnos, España, 1973.

ANGUISOLA HERRERA, Rogelio Ernesto. Derecho de la Seguridad Social, Órgano de Difusión C.I.E.S.S., México, 1963.

ARCE CANO, Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social, Editorial Porrúa, México, 1972.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta edición, Editorial Sista, México, 1996.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Editorial Harla, México, 1987.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales, Vigésima Octava edición, Editorial Porrúa, México, 1996.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, “Doctrina y Legislación Iberoamericana”, Tomo I, Volumen I, Tercera edición, Editorial Heliasta, 1987.

CÁRDENAS DE LA PEÑA, Enrique. Vasco de Quiroga, Precursor de la Seguridad Social, Impresiones del Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1968.

CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo, Segunda edición, Editorial Bosch, España, 1991.

CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Segunda edición, Editorial Trillas, México, 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava edición, Editorial Trillas, México, 1994.

COLMENARES, Ismael y otros. Cien años de lucha de clases en México 1876-1976, Tomo I, Decimotercera reimpresión, Ediciones Quinto Sol, México, 1991.

CONGRESO DE LA UNIÓN, CÁMARA DE DIPUTADOS. Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano, México, 1978.

CORTÉS DÍAZ, José María. Seguridad e Higiene en el Trabajo: Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales, Tercera edición, Editorial Alfa Omega, México, 2001.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, Tomo I, Novena edición, Editorial Porrúa, México, 1999.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Octava edición, Editorial Porrúa, México, 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Octava edición, Editorial Porrúa, México, 1991.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Volumen II, Segunda edición, Editorial Depalma, Argentina, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimotercera edición, Editorial Porrúa, México, 1993,

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Decimotercera edición, Editorial Porrúa, México, 1993.

DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente, Editorial Porrúa, México, 1977.

ENSIGNIA, Jaime. La Seguridad Social en América Latina: ¿reforma o liquidación?, Fundación Friedrich Eber: Nueva Sociedad, Venezuela, 1997.

GARCÍA CRUZ, Miguel. La Seguridad Social Mexicana, Tomo I, Editorial Costa-Amic, México, 1977.

GARCÍA FLORES, Margarita. La Seguridad Social y la Población Marginada en México, UNAM, México, 1989.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Cuadragésima edición, Editorial Porrúa, México. 1996.

GARCÍA RUÍZ, Miguel. Evolución Mexicana del Ideario de la Seguridad Social, UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales, México, 1962.

GARCÍA, Trinidad. Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho, Trigésima edición, Editorial Porrúa, México, 1998.

GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho y la Seguridad Social, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1978.

GONZÁLEZ Y RUEDA, Porfirio Teodoro. Previsión y Seguridad Sociales en el Trabajo, Editorial Limusa, México, 1989.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Decimoséptima edición, Editorial Porrúa, México, 1990.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Riesgos de Trabajo Instituto Mexicano del Seguro Social, Secretaría General, Secretariado técnico de información y documentación, Centro de Documentación Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1979.

KAYE, Dionisio J. Los Riesgos de Trabajo, Editorial Trillas, México, 1985.

LAMAS, Adolfo. Seguridad Social en la Nueva España, UNAM, México, 1964.

LÓPEZ LÓPEZ, Julia. La Seguridad Social y Protección Social: Temas de actualidad, Ediciones Jurídicas, España, 1996.

LÓPEZ LÓPEZ, Julia. Seguridad Social Comunitaria y Jurisprudencia Española, Civitas, España, 1996.

M. BURNS, Eveline. Seguridad social y acción pública, Libreros Mexicanos Unidos, México, 1965.

MARTÍNEZ RIVERA, Alejandro. Riesgos de Trabajo y Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, Ediciones Contables y Administrativas, México, 1994.

MATEOS, M. Agustín. Etimologías Latinas del Español. Décima edición, Editorial Esfinge, México, 1962.

MORENO PADILLA, Javier. Régimen Fiscal de la Seguridad Social, Editorial Themis, México, 1992.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1976.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1983.

NARRO ROBLES, José. La Seguridad Social Mexicana en los Albores del Siglo XXI, Fondo de Cultura Económica, México, 1993.

NARRO ROBLES, José y otros. La Seguridad Social y el Estado Moderno, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1992.

PEREZNIETO CASTRO, Leonel. Introducción al Estudio del Derecho. Tercera edición, Editorial Harla, México, 1995.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1979.

RAMÍREZ LÓPEZ, Berenice P. La Seguridad Social: Reformas y Retos, Serie Jesús Silva Herzog, Editorial Porrúa, México, 1999.

RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. La Teoría del Riesgo de Trabajo, Editorial PAC, México, 1988.

RUÍZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Quinta edición, Editorial Porrúa, México, 2001.

SÁNCHEZ LEÓN, Gregorio. Derecho Mexicano de la Seguridad Social, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1987.

SOBERON ACEVEDO, Guillermo. Derecho Constitucional a la Protección de la Salud, Editorial Porrúa, México, 1983.

TENA SUCK, Rafael y Ana Rosa Tapia Ortega. La Teoría del Riesgo de Trabajo, Editorial PAC, México, 1988.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho de la Seguridad Social, Segunda edición, PAC, México, 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1973.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1981.

VALENCIA BARRAGAN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1979.

VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho, Decimocuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1999.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

<http://www.camaradediputados.gob.mx>, 2008.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada, Genaro Góngora Pimentel, Miguel Acosta Romero, Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1992.

Ley Federal del Trabajo, <http://www.camaradediputados.gob.mx>, 2008.

Ley del Seguro Social, <http://www.camaradediputados.gob.mx>, 2008.

Ley General de Salud, <http://www.camaradediputados.gob.mx>, 2008.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Vigésima edición, Editorial Trillas, México, 1990.

Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, <http://www.camaradediputados.gob.mx>, 2008.

JURISPRUDENCIA

ACCIDENTES DE TRABAJO, RESPONSABILIDAD POR LOS. Quinta Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación XXXV, Página: 349, Tesis Aislada, Materia laboral, Amparo administrativo en revisión 1008/26. Compañía Minera "Las Dos Estrellas" S. A. 13 de mayo de 1932. Unanimidad de cinco votos. Relator: José López Lira.

ACCIDENTES DE TRABAJO, HECHOS DELICTUOSOS REPUTADOS COMO. Quinta Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación XXXIV, Página: 2619, Tesis Aislada, Materia laboral, Amparo administrativo en revisión 452/30. Cinco Minas Company. 22 de abril de 1932. Unanimidad de cinco votos. Relator: Luis M. Calderón.

ACCIDENTES DE TRABAJO, INDEMNIZACION POR, AUNQUE HAYA DESCUIDO DE PARTE DEL OBRERO. Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo V, Parte: Suprema Corte de Justicia de la Nación, Página: 8, Tesis: 12, Jurisprudencia Materia: laboral.

EMPLEADOS PÚBLICOS, RELACIONES DE SERVICIO ENTRE LOS ESTADOS DE LA FEDERACIÓN Y SUS. COMPETE A LAS RESPECTIVAS LEGISLATURAS LOCALES EXPEDIR LAS LEYES QUE LAS REGULAN. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada por Genaro David Góngora Pimentel, Miguel Acosta Romero, Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1992, Páginas 840 y 841.

INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILITACION DEL TRABAJADOR, TERMINACION DEL CONTRATO EN CASO DE. Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995 Tomo V, Parte: Suprema Corte de Justicia de la Nación, Página: 153, Tesis: 234, Jurisprudencia Materia: laboral.

INDEMNIZACIÓN A TRABAJADORES INCAPACITADOS. SEGURO SOCIAL. INTERPRETACIÓN DE LA REFORMA A LAS FRACCIONES IX Y XII DEL ARTÍCULO 126 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada por Genaro David Góngora Pimentel, Miguel Acosta Romero, Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1992, Página 1364.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CAPITANT, Henri y otros. Vocabulario Jurídico, Tr. Aquiles Horacio Guaglianone, Novena reimpresión, Editorial Depalma, Argentina, 1986.

DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho, Vigésimo séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1999.

Enciclopedia Histórica de México, Tomo III, Editorial Salvat, México, 1978.

Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo VIII, Editorial Bibliográfica, Argentina, 1963.

Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo VIII, Editorial Bibliográfica OMEBA, Argentina, 1990.

Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo XXIII, Pres-Razo, Editorial Driskill, Argentina, 1986.

Enciclopedia Microsoft Encarta 2000, Disco 1, 1993-1999, *Microsoft Corporation*, México, 2000.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 2002.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 2002.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo III, Editorial Porrúa, México, 2002.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1987.

Larousse Diccionario Manual Ilustrado, Décima edición, Editorial Larousse, México, 2000.

MASCORENAS, Carlos E. Nueva Enciclopedia Jurídica, Editorial Francisco Seix, España, 1960.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Tomo I, Vigésima edición, Editorial Espasa-Calpe, España, 1984.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, Vigésima edición, Editorial Espasa-Calpe, España, 1984.

RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Depalma,, Argentina, 1983.

OTRAS FUENTES

Accidentes de Trabajo. [http://www.google.com/revistafortuna.com.mx/opciones /archivo/2006/julio/ htm/accidentes IMSS.htm](http://www.google.com/revistafortuna.com.mx/opciones/archivo/2006/julio/htm/accidentes%20IMSS.htm) 07 de noviembre 2006 11:55.

Comisión Nacional Editorial Partido Revolucionario Institucional. Colección Textos Históricos en el Desarrollo político de México, México, 1996.

Condiciones Laborales en el ámbito agrícola en México. [http://www.google.com/pa.gob.mx/ publica/ pa070209.html](http://www.google.com/pa.gob.mx/publica/pa070209.html) 27 de octubre 2006 13:25.

Condiciones Laborales en México. [http://www.google.com/jornada.uam.mx/2004/06/14/036n 1soc. php ?origen=soc-jus.php&fly=l](http://www.google.com/jornada.uam.mx/2004/06/14/036n1soc.php?origen=soc-jus.php&fly=l) 26 de octubre 2006 17:32 hrs.

Elementos químicos dañinos en la industria electrónica. [http://www.google.com/adital .com.br /site/ no ticia.asp?lang=Es&cod=23317](http://www.google.com/adital.com.br/site/noticia.asp?lang=Es&cod=23317) 27 de octubre 2006 13:28 hrs.

Encomienda, [http://www.google.com/etimologias.dechile.net/?encomie nda-12k-](http://www.google.com/etimologias.dechile.net/?encomienda-12k) 18 de octubre 2006 20:18 hrs.

Enfermedad Profesional. [http://www.google.com/segulab.com/enferm ada trabajo.htm](http://www.google.com/segulab.com/enfermedad_trabajo.htm) 25 de octubre de 2006, 21:30 hrs.

Enfermedad de Trabajo. [http://www.google.com/monografias.com/trab ajos12/higiene/higie. shtml-45-k](http://www.google.com/monografias.com/trabajos12/higiene/higie.shtml-45-k) 25 de octubre de 2006 20:00 hrs.

Independencia de México, [http://www.google.com/sanmiguelguide.com /historia-independencia.htm-18-k](http://www.google.com/sanmiguelguide.com/historia-independencia.htm-18-k) 26 de octubre de 2006 11:00 hrs.

Historia de la Ley del Seguro Social. http://www.gogle.com/criterios.com/modules.php?name=Opinion_es&file=article&sid=19 23 de septiembre 2006 17:50.

Ley Federal del Trabajo de 1931, <http://www.google.com/redem.buap.mx/word/adrian14.doc> 26 de octubre de 2006 15:40 hrs.

Leyes sobre Riesgos de Trabajo en México, <http://www.google.com/monografias.com/trabajos11/imseg/imseg.shtml> 29 de septiembre 2006 12:25.

Prevención de accidentes de trabajo. <http://www.gogle.com/monografias.com/trabajos7/ergo/ergo.sht> mal-81k 30 de octubre de 2006 15:44 hrs.

Revolución Mexicana. [http://www.google.com/e-mexico.gob.mx/w2/emex/emex/La Revolución Mexicana-47k](http://www.google.com/e-mexico.gob.mx/w2/emex/emex/La_Revolución_Mexicana-47k) 28 de octubre de 2006 21:00.

Revolución Mexicana. [http://www.google.com/es.wikipedia.org/wiki/Revolución Mexicana-47k](http://www.google.com/es.wikipedia.org/wiki/Revolución_Mexicana-47k) 25 de octubre de 2006 14:45.

Revolución Mexicana. <http://www.monografias.com/trabajos10/remex/remex.shtml-26k> 29 de octubre de 2006 21:00 hrs.

Suprema Corte de justicia de la Nación. Legislación laboral y de seguridad social, y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación, México, 2006.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder judicial de la Federación. IUS 2005, Jurisprudencia y Tesis Aisladas Junio 1917-junio 2005, México, 2005.