

ASPECTOS LEGALES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO
EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN DE OBRA PRIVADA.

ASPECTOS LEGALES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN DE OBRA PRIVADA.

**Trabajo de Tesis para el exámen de Grado de Maestría en Construcción.
División de Estudios de Posgrado en Ingeniería.
U.N.A.M.**

**Por Cuauhtémoc Keer Rendón
Otoño 2008**

ASPECTOS LEGALES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO
EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN DE OBRA PRIVADA.

Indice

Introducción

1.- Riesgos Laborales en la Industria de la Construcción.....	7
1.1.- Antecedentes Históricos	
1.2.- Concepto de Riesgo de Trabajo.	
1.3 Trascendencia y Relevancia	
2.- Legislación en Materia de Riesgos Laborales.....	21
2.1.- Las Autoridades en Materia del Trabajo	
2.2.- Las Leyes en Materia de Riesgos del Trabajo.	
2.2.1 La Constitución	
2.2.2 La Ley Federal del Trabajo	
2.2.3 La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social	
2.2.4 Normas Oficiales Mexicanas	
2.2.5 Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo	
2.2.6 Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado	
3.- Prevención y Control de los Riesgos de Trabajo en la Construcción.....	58
4.- Implicaciones de los Riesgos de Trabajo.....	66
4.1.- Implicaciones Económicas	
4.1.1 Importancia de los Costos	
4.2.- Implicaciones Legales	
4.2.1 Prescripciones	
4.2.2 Responsabilidades, Multas y Sanciones	
4.2.3 Demanda Laboral por Riesgos de Trabajo	
4.2.4 Materialización de un Accidente	
4.2.5 Excluyentes de Responsabilidad	
5.- Educación en Materia de Riesgos Laborales.....	94
Conclusiones.....	98
Bibliografía.....	100

INTRODUCCIÓN

Todas las actividades humanas tienen como fin primordial modificar el medio con el objeto de propiciar mejores condiciones, tanto de convivencia como de desarrollo de los individuos y de las sociedades que forman.

Por este motivo, todas las actividades humanas deben disminuir el costo en cuanto a perjuicios en contra de las personas, producidos durante las tareas de modificación del ambiente.

Desde luego que la industria de la construcción es la principal actividad humana que de manera importante modifica el entorno y tiene repercusiones permanentes tanto en las personas que disfrutarán de las obras terminadas, como en los mismos trabajadores que realizan las construcciones de forma directa.

De esta manera, los trabajadores de la construcción, se ven enfrentados de manera rotunda a los elementos naturales y artificiales utilizados y existentes en los lugares en donde se realizan las obras y de los cuales podemos enlistar en forma no limitativa, los siguientes: el agua, la electricidad, la gravedad, el fuego, el polvo, las temperaturas extremas, la violencia intrahumana, agentes químicos, agentes mecánicos, agentes biológicos, etc.

Siempre debemos mantener en mente que el fin de las actividades que realizamos al ejecutar un trabajo, será el de obtener un beneficio. Los trabajadores realizan sus actividades para mejorar sus vidas y las de sus familias, nunca han de trabajar para sufrir un lamentable accidente ni para causarlo a otros.

Por ello, resulta de máxima importancia, que desde la educación básica, luego a nivel técnico y profesional, se enseñe a los estudiantes, en todos los programas, a conocer y evitar los riesgos laborales, como una de las metas más altas de las tareas de un proyecto humano.

En específico, como una de las propuestas de este trabajo, decimos que el cuidado y precaución que se debe de observar al realizar cualquier actividad, debe inculcarse en los niños y después debe concientizarse a través de los programas de enseñanza relativas a la industria en general y de la construcción en particular. Sugerimos que se introduzca como una materia de rutina en todos los niveles de estudio, los aspectos relativos a los riesgos laborales, sus implicaciones familiares, sociales, personales; en rubros como la economía de la empresa, de la seguridad social, de la

economía del país; y sus nefastas consecuencias legales en los diferentes entornos de los involucrados en las diversas industrias y en especial en la de la construcción.

El cuidado en las áreas de trabajo repercute en la calidad de los resultados de cualquier trabajo en ejecución; en nuestra opinión, la calidad en el trabajo debe inculcarse desde la infancia y a lo largo de todo el periodo formativo de un individuo. Como parte de un sistema de calidad, el orden y las precauciones que deben tomarse en el trabajo, son una tarea primordial. Los riesgos de trabajo amenazan con disminuir la calidad de los resultados de nuestro trabajo. Por eso es que si queremos que nuestro país se sume al desarrollo tecnológico, entonces debemos comenzar por inculcar en la infancia que debemos ser ordenados, precavidos y estar siempre alerta ante los riesgos de trabajo. Un individuo que creció en el desorden y siendo negligente en sus actividades, difícilmente va a cambiar cuando cumpla su tercera década. Por supuesto que una persona así resulta un riesgo potencial para quienes trabajen a su alrededor. Por ello es que, en un plan de industrialización tecnológica nacional, debe atenderse este asunto desde la infancia.

Por otra parte, los riesgos laborales están previstos en legislaciones diversas, no obstante, el conocimiento de esas leyes, no protege a los trabajadores de los resultados deletéreos de los riesgos laborales. Es decir que las leyes por si mismas no van a cuidar a los trabajadores en sus actividades ante los riesgos laborales. Las personas mismas deben protegerse unas a otras en los lugares de trabajo. Por ello deben existir en todas las empresas cualquiera que sea su naturaleza, sistemas de prevención de riesgos de trabajo como una protección individual y colectiva frente a las eventualidades.

Sobre todo, debe haber conciencia en cada uno de los responsables de la ejecución de las obras, de la presencia de los riesgos laborales y deben siempre existir evaluaciones previas y planes de contingencia.

Desde luego que el control de los resultados determinará la eficacia de los sistemas de prevención de riesgos; la buena calidad de los mismos se traduciría en baja incidencia de accidentes laborales.

Como industria, la de la construcción es nada menos que la encargada de conformar la infraestructura de un país, y para su desarrollo incluye la aplicación de conocimientos técnicos, inversión de recursos económicos y sociales directamente relacionados a ella; además, esta industria se relaciona de manera importante con otras industrias, ya de forma directa o indirecta.

En México, de acuerdo a la clasificación de la Secretaría de Economía, la industria de la construcción, como sector económico, se relaciona con poco menos de la mitad de las ramas económicas existentes en el país; de las 72 ramas industriales actualmente, 34 guardan relación con este giro, entre las que destacan las industrias básicas de hierro y acero, las productoras de minerales no

metálicos, las del cemento y de la madera, sólo por mencionar algunas. Adicionalmente, este ramo industrial tiene un lugar importante en la economía del país, pues representa aproximadamente el 50% de la formación bruta de capital fijo, ocupa el cuarto lugar en cuanto al pago de asalariados, y da empleo a cerca de 7% de la población económicamente activa.

Esta industria desafortunadamente posee el primer lugar como generadora de accidentes de trabajo, donde posiblemente la serie de características especiales que la hacen diferente a cualquier otro giro industrial intervengan para ello.

De aquí se deriva la importancia del tema, tratado directamente por ingenieros civiles en un enfoque legal, analizando las autoridades y las leyes relacionadas con los riesgos laborales de la industria de la construcción en especial.

Bajo la consigna de que ningún libro debe ser aburrido de leer, con la idea de que el lector se interese más en el tema que vamos a tratar, a lo largo del texto incluiremos datos curiosos de obras civiles de gran relevancia en la historia de la construcción mundial interesantes a nuestros ojos y relativos al tema.

También incluiremos jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia. Las Jurisprudencias son pronunciamientos de la Suprema Corte, mismos que de alguna manera se convierten en fuentes del derecho, modificando o aclarando leyes en el marco de un régimen constitucional. Estos argumentos pronunciados por los Magistrados de la Corte, también son argumentos de defensa ocupados por los abogados en el curso de los litigios que conducen. De tal manera que la Jurisprudencia es fundamental en las definiciones de los conceptos de derecho.

Por otro lado, esta tesis se restringe al estudio de los riesgos de trabajo relativos a todas aquellas empresas y patrones con actividades en la construcción de obras privadas; a diferencia de las obras gubernamentales, las cuales, aunque en ocasiones son concursadas y asignadas a empresas privadas, están reglamentadas en apartados diferentes de los mismos artículos de las leyes que usaremos nosotros, excepto para la ley de seguridad social, que en el sector gubernamental (el sector público), está regido por la Ley del ISSSTE y sus reglamentos.

Así pues, motivado este trabajo, los objetivos buscados son:

- 1.- Presentar el panorama nacional actual de los riesgos laborales en la industria de la construcción.
- 2.- Reconocer la existencia de los riesgos laborales en la industria de la construcción.
- 3.- Conocer la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- 4.- Asentar la necesidad de implementar en todas las obras, sistemas de prevención de riesgos

evitando cualquier incidencia o riesgo asociado.

5.- Señalar las implicaciones legales de los riesgos laborales en la industria de la construcción.

6.- Impulsar la introducción del tema de riesgos laborales, a los diferentes programas educativos básicos, técnicos y profesionales, sobre el conocimiento, prevención y gestión de los riesgos de trabajo en la construcción.

Cuauhtémoc Keer Rendón

1.- Riesgos laborales en la industria de la construcción.

1.1.- Antecedentes Históricos

En 1906, estalló la histórica huelga en la Mina de Cananea, Sonora y, al año siguiente, la poderosa huelga y rebelión de Río Blanco, Veracruz. La fuerza de estas luchas emanó de sus demandas básicas: jornada laboral de 8 horas, establecimiento de salario mínimo, indemnizaciones por accidentes laborales, otorgamiento de pensiones, descanso dominical obligatorio, abolición de las tiendas de raya, entre las más sustanciales. Todas ellas, demandas sencillas, convocaron amplios movimientos sociales. Estos movimientos más las demandas de los intelectuales y empresarios nacionalistas, constituyeron los principios fundamentales de la Revolución Mexicana y llegaron a establecerse en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expedida por el Congreso Constituyente en 1917.

En México, a fines del siglo XIX las necesidades y demandas populares se hicieron cada vez más apremiantes. Con el movimiento armado de 1910, la revolución mexicana sintetizó la aspiración de los trabajadores por su seguridad y por la reglamentación de sus condiciones de trabajo.

En 1931, entra en vigor la Ley Federal del Trabajo (Código Federal del Trabajo). Esta nueva Ley es calificada por la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM) de fascista, pues copiaba casi de manera literal el Código del Trabajo del Estado Corporativo Fascista de Benito Musolini.

El Artículo 123 Constitucional, en su Fracción 29, estableció inicialmente la necesidad de crear un seguro social encargado de resolver razonablemente los problemas derivados de los riesgos de trabajo a que están sujetos los trabajadores y la necesidad inaplazable de encontrar un sustituto del salario cuando por razones de invalidez o vejez los trabajadores dejaran de ser útiles. El resultado de estas necesidades se concretó el 19 de enero de 1943 con la promulgación de la Primera Ley del Seguro Social y la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En la Fracción XXIX del artículo 123 se expresó claramente: "Se considera de Utilidad Social el establecimiento de cajas de seguro populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado deben fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión social".

En forma simultánea, en México, durante la década de los años 1940, se produjo un importante asentamiento y desarrollo de la industria nacional, lo que trajo consigo la necesidad de acciones y medidas preventivas para evitar los accidentes de trabajo y establecer medidas de seguridad adecuadas para proteger la salud de los trabajadores.

Por otra parte, durante las siguientes tres décadas, en los principales países industrializados del mundo, muchos agentes lesivos fueron identificados en relación con el desempeño del trabajo, tales como el ruido, las vibraciones, las condiciones térmicas inadecuadas, las variaciones barométricas, diferentes tipos de radiaciones, inhalación de polvos, humos, vapores y fibras, exposición a sustancias químicas y otros agentes de daño a la salud de los trabajadores.

Durante las décadas de 1950 y 1960 en México, el crecimiento notable de la planta industrial instalada, representó también un incremento considerable en la incidencia de riesgos de trabajo, evidenciando las necesidades particulares de atención de los trabajadores lesionados. Durante el pasado siglo XX, los accidentes ocuparon un lugar importante como causa de enfermedad.

Millones de personas realizan diariamente viajes de su hogar hacia su trabajo empleando diversos transportes mecanizados, en nuestra vida cotidiana utilizamos un gran número de aparatos movidos por energía eléctrica y diariamente consumimos alguna cantidad de gas o combustibles derivados del petróleo para la preparación de nuestros alimentos o para los desplazamientos de nuestro automóvil. Pero la era de los motores, la industria y la producción masiva ha incrementado notablemente la frecuencia y la severidad de los Riesgos de Trabajo, particularmente de los accidentes. Por otra parte, conforme se han desarrollado los procesos productivos industriales, han aparecido muchos y muy variados agentes químicos dañinos. En nuestros días, los avances científicos y tecnológicos nos permiten precisar la presencia y concentración de diversos agentes y sus niveles de exposición lesivos para los trabajadores.

En México, además de los programas de seguridad para los trabajadores y en la prevención de accidentes; se trabaja ahora en los aspectos preventivos del daño relativo a los agentes físicos y químicos que son potencialmente lesivos, a través de programas de vigilancia epidemiológica de la población trabajadora expuesta por las características de modos de producción específicos.

Es importante conocer cual ha sido la trascendencia del quehacer productivo nacional, para lograr entender y marcar una pauta que permita distinguir realidades en escenarios de épocas completamente diferentes; saber cual ha sido la génesis y sus primeras regulaciones es el primer paso para lograr comprender de una manera diáfana la evolución de tan importante elemento social.

En la historia se encuentran normas relativas al trabajo desde los días de la colonia. No se puede hablar propiamente de un Derecho Laboral Antiguo, no existían orígenes.

En sus antecedentes, las Leyes de India denominaban así a la recopilación de cédulas, cartas, provisiones y leyes ordenadas por Carlos II, con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones. Entre este conjunto de reglas que integran la recopilación referente a los indígenas destaca su reducción y libertad por constituir un monumento jurídico de equidad y justicia. El título XII dispone la libertad del indio, su jornada de trabajo, su remuneración, etc. Los indígenas eran eximidos de responsabilidad en casos de negligencias o descuido. En los tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena, como maldición odiosa, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas. Puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituía el régimen general de trabajo. La esclavitud era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente.

En los comienzos de la edad moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los existentes hasta entonces. La desaparición de la esclavitud, hizo del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común. La influencia del oro de America en el Viejo Continente, prestaba gran facilidad para la generalización del salario. Los campesinos acudían a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y los niños participaron por un salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres. La Libertad de Trabajo tiene dos sentidos: Sentido positivo: es la facultad de la persona en el ejercicio de cualquier actividad lícita, y el Sentido negativo: se refiere a que a nadie se le podrá obligar a trabajar en contra de su voluntad.

Con la evolución del Derecho, a partir de la primera guerra mundial, el desarrollo de la legislación del trabajo y la profunda transformación de conceptos jurídicos que supone la corriente del derecho laboral, ha culminado en el acceso de los principios fundamentales que lo rigen, a las Constituciones políticas de los Estados. Como antecedentes históricos al nacimiento de dicha organización, contamos con las ideas de economistas, industriales, filántropos, teólogos, de diputados católicos en el parlamento francés, señalados como precursores del movimiento de internacionalización del Derecho del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo surge a raíz de una violenta convulsión mundial, su constitución fue establecida en la Parte XIII del Tratado de Versalles. En ella se señala la necesidad de la justicia social para obtener paz y la urgencia de lograr para los pueblos, un régimen de trabajo realmente humano. La O.I.T. surge para cumplir y asegurar la existencia de ese régimen de trabajo realmente humano, quedando así garantizada su eficacia.

Como ya dijimos antes, en tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena, como maldición odiosa. En la Edad Media, el primer paso y más fundamental en la transformación conceptual del trabajo lo había dado en la antigüedad el cristianismo, cuando le atribuye un sentido

redentor. El trabajo no será ya ocupación infamante, actividad odiosa a la que ha de eludir quien tenga medios económicos o posición social para lograrlo. Es un deber moral.

Desaparecida la esclavitud, en el campo, el régimen feudal agrupaba autoritariamente alrededor del señor a los vasallos, quienes le rendían trabajo a cambio de su protección y gobierno. En la ciudad, nació por el contrario un régimen artesanal controlado por la corporación profesional o gremio. Si la servidumbre ofrece poco material al estudio jurídico laboral, no ocurre así con el régimen profesional urbano de las corporaciones, estas tenían fines, no sólo económicos, sino también educativos, jurídicos, benéficos, asistenciales y finalmente, políticos. Dentro de ellas se llegó a crear una estructura férrea que degeneró en oligarquía y fue aniquilada por la Revolución en nombre de la Libertad. En los comienzos de la edad moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los existentes hasta entonces.

Eventos como el descubrimiento de América y sus recursos, el desarrollo de la industria, terminaron con el régimen artesanal; luego, la desaparición de la esclavitud y el concepto de salario, movieron a los campesinos a las ciudades, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de experiencia. Las mujeres y los niños participaron en el mercado de trabajo, preferidos en razón del menor salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres. El contrato de trabajo en el cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido, se convirtió en figura común.

Se aplicaron normas romanas referidas al arrendamiento de servicios operarios libres. Quien pagaba el salario imponía crecientes exigencias. La concentración de la población industrial en los suburbios trajo la formación de un proletariado urbano que tenía que ganar el salario para poder vivir, y por ganarlo aceptaba cuanto le fuera impuesto. El proletariado urbano no tenía tierras que laborar como alternativa de subsistencia, recurso del campesino, a quien la tierra le ponía a cubierto del hambre. La condición del trabajador frente al industrial, vino a determinar un estado de cosas bochornosas. Se olvidó la condición humana de los trabajadores.

En el campo jurídico, el enfoque del trabajo como una mercancía, lo dejaba enteramente sujeto a la ley de la oferta y la demanda y apartaba toda consideración sobre la persona humana de quien lo prestaba. Así fue como un cúmulo de circunstancias geográficas, económicas, técnicas y políticas, acompañadas de una crisis de ideas morales, produjeron en una evolución de tres siglos, un terrible estado de cosas, que hizo menester la aparición de las primeras leyes del nuevo Derecho del Trabajo, a mediados del siglo XIX.

Nace el derecho de trabajo en forma de leyes de emergencia, con irregularidades en su alcance y modo de aplicación, fragmentarias aunque innovadoras. Elaboradas frecuentemente ante la presión

de las fuerzas obreras organizadas. El punto de partida del movimiento legislativo en los países industriales podría fijarse en la ley inglesa de 1802 sumamente imperfecta, pero que al menos admitió la regulación de las condiciones de trabajo y la protección de los niños. Parecidas alternativas hubo en Francia, donde se impulsó una legislación intervencionista, en la revolución de 1848. En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y seguro social. En Italia, se legisló sobre el trabajo de menores, en España, con la creación del Instituto de Reformas Sociales en 1903. En Estados Unidos, se crearon oficinas de Estadísticas del Trabajo. En Iberoamérica, la legislación laboral comienza a principios del siglo XX, aunque en Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890.

En México, la necesidad de unas disposiciones y reglamentaciones de carácter universal, surgen como consecuencia de los beneficios resultantes para la clase trabajadora obtenidos con la promulgación de leyes nacionales tendientes a regular las relaciones entre patronos y obreros. Esta aspiración se hizo realidad con el Tratado de Paz de Versalles, firmado al finalizar la primera guerra mundial, donde se aprueba la Organización Mundial del Trabajo O.I.T. Creación basada en la actitud asumida por los trabajadores del mundo que desde fines del siglo XIX y bajo la consigna de Carlos Marx habían formado agrupaciones y sindicatos a fin de obtener ciertas reivindicaciones. La influencia cada vez mayor de la clase trabajadora en el destino económico, social y político de las naciones, los problemas laborales y la iniciativa de organizaciones científicas, institutos de derecho, de la iglesia católica, etcetera, quienes estaban convencidos de que la justicia social es la base sobre la que descansa la paz, y por ello lucharon sobre la internacionalización de este derecho.

Como antecedentes históricos al nacimiento de dicha organización, contamos con las ideas de economistas, industriales, filántropos, teólogos, de diputados católicos en el parlamento francés, señalados como precursores del movimiento de internacionalización del Derecho del Trabajo. Entre los precursores de la internacionalización del derecho del trabajo, se pueden destacar: Robert Owen, industrial escocés, Blanqui, francés; Villerme, francés. En el campo oficial la iniciativa corresponde en primer término a Suiza, quien gestionó todo lo posible por lograr acuerdos internacionales en ese sentido. El Káiser Guillermo II se apropió de la idea, logrando reunir en 1890 la Conferencia de Berlín, con asistencia de catorce países, siendo la primera celebrada entre estados para tratar de cuestiones relativas al trabajo, logrando sólo votos, aspiraciones y deseos. Las conferencias internacionales siguieron, pero especialmente entre asociaciones sindicales, y entre hombres de ciencia y técnicos. En 1900, se fundó en París la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, con una Oficina Internacional en Basilea y secciones nacionales autónomas, auspiciando diversos congresos internacionales.

Los esfuerzos suizos no cesaban y conducían a conferencias de gobierno en Berna, en las cuales se adoptaron los primeros acuerdos sobre la prohibición del uso del fósforo blanco en las cerillas y del

trabajo nocturno de la mujer.

Otro antecedente, se dio en el surgimiento de los tratados bilaterales de condiciones de trabajo, siendo el primero el celebrado entre Francia e Italia en 1904 acerca de accidentes de trabajo, trabajo de mujeres y menores y ahorro postal, seguido por una verdadera red de tratados bilaterales de trabajo entre las principales naciones europeas.

Como ya quedo sentado anteriormente, la creación y organización de la Organización Internacional del Trabajo, surge a raíz de una violenta convulsión mundial. En ella se señala la necesidad de la justicia social para obtener paz y la urgencia de lograr todos los pueblos, un régimen de trabajo realmente humano. La idea de crear una Organización Internacional del Trabajo que tuviese por finalidad la protección de los obreros, fue planteada en 1897 en dos importantes congresos: El Congreso de Zurich, integrado en su mayoría por socialistas y social cristianos y el Congreso de Bruselas, integrado por obreros, representantes de poderes públicos y notables economistas. Pero es en 1900 cuando efectivamente se pone en práctica la internacionalización de las leyes del trabajo en el Congreso de París. Es a partir de 1919 y con la creación de la O.I.T., que comienza la etapa jurídica de la internacionalización del Derecho Laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT 1919) es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, que dio origen a la Sociedad de Naciones. El Acta constitutiva de la OIT se basó en las disposiciones de la parte XIII del Tratado de Versalles, en la que figuraba una Carta del Trabajo con principios que debían aplicar las comunidades industriales en la reglamentación de las condiciones de trabajo de esa época. En 1946, la OIT se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

La OIT tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida y de trabajo a través de la elaboración de normas internacionales del trabajo --que revisten la forma de convenios y de recomendaciones--, las cuales fijan las condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales, tales como: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso e igualdad de oportunidades y de trato; de igual modo, formula normas que regulan las condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo, tales como: salarios, horas de trabajo, condiciones de empleo y protección social, entre otras.

La OIT también desarrolla actividades de cooperación técnica en diversos campos con el propósito de aliviar el desempleo, erradicar la pobreza y proteger a los trabajadores. Sus actividades de asistencia técnica se centran, principalmente, en los siguientes campos: formación y rehabilitación profesionales; política de empleo; administración del trabajo; legislación del trabajo y relaciones laborales; condiciones de trabajo; desarrollo gerencial; cooperativas; seguridad social; estadísticas

laborales, y seguridad y salud en el trabajo.

La OIT realiza labores de investigación, formación y publicación, siendo considerada como el mayor centro mundial de recursos de información, análisis y orientación en el mundo del trabajo, así como una fuente autorizada de información estadística.

La OIT es la única organización, dentro del Sistema de las Naciones Unidas, que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos principales: la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración.

La OIT tiene su sede principal en Ginebra, Suiza, y desarrolla sus actividades a través de más de 40 oficinas exteriores en todo el mundo. México cuenta con una de ellas.

La OIT realiza su labor a través de tres órganos principales: una Asamblea General denominada Conferencia Internacional del Trabajo; un órgano ejecutivo que es el Consejo de Administración y una secretaría permanente conocida como Oficina Internacional del Trabajo. También despliega su acción por a través de otros órganos, como son las conferencias regionales y las reuniones sectoriales y de expertos.

Ís en relación a nuestro tema:

C17 Convenio sobre la indemnización por accidentes del
t r a b a j o , 1 9 2 5

Ratificado por México el 12:05:1934 Vigente

C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del
t r a b a j o) , 1 9 2 5

Ratificado por México el 12:05:1934 Vigente

C42 Convenio sobre las enfermedades profesionales
(r e v i s a d o) , 1 9 3 4

Ratificado por México el 20:05:1937 vigente

México ingresó a la OIT el 12 de septiembre de 1931, al formalizarse su aceptación del Pacto de la Sociedad de Naciones --Tratado de Versalles--, mediante una resolución de la Asamblea.

Desde 1925, el Grupo de los Trabajadores de la OIT había sugerido que el Consejo de Administración examinara la posibilidad de invitar a México a ingresar a la Organización. Sin embargo, la decisión de participar en la OIT se adoptó hasta que México ingresó a la Sociedad de Naciones.

De acuerdo con los principios del Artículo 123 Constitucional, reglamentados por la Ley Federal del Trabajo de 1931, México ha ratificado 78 de los 185 convenios de la OIT. Estos convenios abarcan importantes aspectos del ámbito laboral como son el empleo, las condiciones de trabajo, salarios, seguridad social, trabajo de las mujeres y de los menores, libertad sindical, administración e inspección en el trabajo, consulta tripartita, trabajo portuario y de la gente de mar y trabajadores migrantes, entre otros.

En nuestros días, la protección a los trabajadores en la industria de la construcción tiene muchos perfiles históricos. En su gran mayoría, los trabajadores son campesinos que abandonan sus tierras. Estos campesinos, por lo general de extracción indígena, adquieren habilidades, principalmente manuales, para ejecutar trabajos de construcción in situ. Muchos de estos trabajadores provienen de lugares aislados y marginales. Muchos de ellos ni siquiera hablan español. Trabajadores en quienes se manifiestan los más adversos riesgos de trabajo, carencias en seguridad social y las más penosas manifestaciones hereditarias de la discriminación, defectos que pareciera que nunca acompañaron al transcurso de la historia, pues siguen tan vigentes como en las épocas feudales.

1.2.- CONCEPTO DE RIESGO DE TRABAJO.

Antes que nada, debemos hacer conciencia de que los accidentes de trabajo son un problema de salud pública relevante para todos los países.

El Artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo, define: "Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."

El Diccionario de Medicina de la Universidad de Navarra, España define: "Accidente de trabajo es un suceso imprevisto en el acto o con motivo del trabajo, cuya consecuencia es una lesión o perturbación funcional transitoria o permanente."

En la evolución histórica de la humanidad, las diferentes sociedades y culturas han desarrollado distintas legislaciones laborales. En algunas civilizaciones contemporáneas, los daños a la salud de los trabajadores han quedado comprendidos en el concepto denominado Riesgos de Trabajo, en cuyos marcos jurídicos está representado por los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio y con motivo de su trabajo.

Los accidentes de trabajo han sido definidos como una alteración traumática y funcional en el trabajador como resultante del desempeño de su trabajo, sin embargo, la mayoría de los códigos laborales vigentes prefieren la expresión traumática de lesión orgánica o corporal aguda. El derecho laboral mexicano define al accidente de trabajo como “toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata, o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste”. (Artículo 474 Ley Federal del Trabajo). A este respecto la Suprema Corte ha definido

Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 5a Época

CONFORME A LA FRACCION XIV DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y AL ARTICULO 285 (474 actual) DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA QUE UN ACCIDENTE SEA REPUTADO COMO DE TRABAJO, SE REQUIERE QUE SE PRODUZCA EN EL MOMENTO EN QUE SE EJERCITA EL TRABAJO, O QUE ESTE SEA MOTIVO DEL ACCIDENTE. EN EL PRIMERO DE LOS CASOS, LA LESION O LA MUERTE DEBEN SOBREVENIR DURANTE EL TRABAJO Y EN EL SEGUNDO CASO, DEBE EXISTIR UNA RELACION NECESARIA ENTRE LA ACTIVIDAD, EL SERVICIO Y EL ACCIDENTE. AHORABIEN, UNO Y OTRO CASOS, O SEA, QUE EL ACCIDENTE SE PRODUZCA EN EL MOMENTO EN QUE SE EJERCITA EL TRABAJO, O BIEN, QUE EL ACCIDENTE SEA CONSECUENCIA DEL TRABAJO, SON HECHOS OBJETIVOS QUE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEBEN APRECIAR EN CONCIENCIA; Y SI ESTAS AUTORIDADES, OBRANDO CON LA SOBERANIA QUE LES CONCEDE EL ARTICULO 550 (621 relativo al 604) DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ANTES DICHA, ESTIMAN QUE CON LAS PRUEBAS RENDIDAS POR UN RECLAMANTE, NO SE HA DEMOSTRADO UNO DE ESOS HECHOS, QUE SON FUNDAMENTALES PARA PROBAR EL CARACTER PROFESIONAL DE UN ACCIDENTE, CON ELLO NO VIOLAN LAS GARANTIAS CONSTITUCIONALES; Y LOS JUECES DE DISTRITO NO PUEDEN SUPLIR EL CRITERIO DE TALES JUNTAS, PUES TAL COSA SIGNIFICARIA INVADIR UNA FACULTAD QUE A ESTAS OTORGA LA LEY, Y QUE HA SIDO RECONOCIDA POR LA JURISPRUDENCIA.

AMPARO EN REVISION EN MATERIA DE TRABAJO 4907/34, MORANTES VDA. DE ZAMORA SIXTA, 23 DE ENERO DE 1935, MAYORIA DE 4 VOTOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO. XLIII, P. 299.

Por otra parte, el concepto de enfermedad de trabajo ha sido definido como “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”. (Artículo 475 Ley Federal del Trabajo Mexicana).

Es importante señalar que las diferentes legislaciones mantienen la distinción entre accidente de trabajo y enfermedad de trabajo, en relación a la forma como se producen, el accidente se sucede en forma súbita y la enfermedad aparece como resultado de la acción de un agente causal con una evolución lenta, progresiva y continuada. Esto significa que las enfermedades de trabajo tienen latencias prolongadas y que por ello pueden clasificarse dentro del rubro de las enfermedades crónicas. El Artículo 513 Ley Federal del Trabajo se refiere a las enfermedades de trabajo, mientras que el Artículo 514 asigna porcentajes de pago de indemnizaciones por incapacidades permanentes derivadas de los riesgos de trabajo. (Por lo extenso de estos dos últimos artículos, no se reproducen en este libro).

Así pues, la denominación de Riesgos de Trabajo, corresponde al enfoque tradicional que interpreta el contexto legal, diferenciándose dentro de este concepto a los accidentes y a las enfermedades de

trabajo. Esto de algún modo se encuentra orientado hacia los aspectos jurídicos del cumplimiento y otorgamiento de las prestaciones desde una perspectiva individual del trabajador y como acto jurídico.

Es importante mencionar que los accidentes de trabajo representan actualmente el 99 % de los Riesgos de Trabajo ocurridos en México en el medio ambiente de trabajo, el 1 % restante lo ocupan las enfermedades de trabajo. Por ello, pese a que son importantes los estudios del medio ambiente de trabajo y los programas de vigilancia epidemiológica de las enfermedades de trabajo, la prevención de los accidentes de trabajo sin duda alguna representan la línea de acción más apremiante y viable en la prevención y control de los Riesgos de Trabajo en México.

Los riesgos de trabajo son una probabilidad. Es decir, cuando uno piensa en el futuro, se pregunta, cuál será la probabilidad de que todo salga bien? Supongamos que asignamos el 50% de probabilidad de que todo salga bien, entonces, el resto es el riesgo.

La presa Hoover se realizó del 20 de abril de 1931 al primero de marzo de 1936. Six Companies, Inc. fue contratada para construir una ciudad para los trabajadores, que sería llamada Boulder City, pero el programa de construcción para la presa fue acelerado para crear más empleos en respuesta al inicio de la [Gran Depresión](#). La ciudad no estaba lista cuando los primeros trabajadores de la presa llegaron al sitio a principios de 1931. Durante el primer verano de construcción, los trabajadores y sus familias fueron alojados en campos temporales como Ragtown mientras el trabajo en la ciudad progresaba. El descontento con Ragtown y las condiciones de trabajo peligrosas en la presa condujo a una huelga el 8 de agosto de 1931. Six Companies respondió enviando hombres con armas y garrotes, y la huelga pronto fue anulada. El descontento incitó a las autoridades a acelerar la construcción de Boulder City, y antes de la primavera 1932 Ragtown había sido abandonada. Trabajando en los túneles, muchos trabajadores sufrieron el monóxido de carbono generado por la maquinaria, incluyendo los camiones en los cuales conducían los escombros. Los contratistas alegaron que la enfermedad era pulmonía y no era su responsabilidad. Algunos trabajadores enfermaron y murieron debido a la supuesta "pulmonía". Ha sido imposible de verificar la cantidad oficial de muertes (Oficialmente se registraron 107 accidentes de trabajo de los cuales 96 resultaron en muerte del trabajador). En un caso llevado a los tribunales, uno de los demandantes (Ed Kraus) dijo que el envenenamiento le había causado impotencia. Esto fue refutado después de que una prostituta pagada por los contratistas declaró como testigo.

La Corte ha definido cuándo es que se puede decir que un accidente se produjo como consecuencia del trabajo, incluso en horas fuera del horario de trabajo, más adelante veremos también, que los accidentes de trabajo se relacionan con el traslado de los trabajadores desde sus casas hasta el sitio de labor:

Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 5a Época

ACCIDENTES DEL TRABAJO.

LA REDACCION DEL ARTICULO 285 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEMUESTRA LA POSIBILIDAD DE **QUE UN ACCIDENTE OCURRIDO FUERA DE LAS HORAS DE SERVICIO, TENGA EL CARACTER DE ACCIDENTE DEL TRABAJO, CUANDO ES CONSECUENCIA DEL MISMO TRABAJO.** HAY QUE INTERPRETAR, POR CONSIGUIENTE, LA EXPRESION LEGAL " A CONSECUENCIA DEL TRABAJO". CONSECUENCIA QUIERE DECIR RESULTADO O EFECTO DE UNA CAUSA. LA FRASE INDICA PUES, QUE ENTRE EL TRABAJO Y EL ACCIDENTE DEBE EXISTIR UN NEXO DE CAUSALIDAD, PARA QUE EL SEGUNDO TENGA EL CARACTER DE ACCIDENTE DE TRABAJO. ES DECIR, CUANDO EL TRABAJO ES CAUSA DE UN DETERMINADO ACCIDENTE, O, EXPRESADO EN OTRA FORMA, CUANDO EL ACCIDENTE ES CONSECUENCIA DE AQUEL, DEBE EL PATRONO PAGAR LA INDEMNIZACION QUE CORRESPONDA, DE ACUERDO CON LA LEY, A MENOS QUE CONCURRAN ALGUNA O ALGUNAS DE LAS CIRCUNSTANCIAS POR LAS QUE LA MISMA LEY EXIME AL PATRONO DE RESPONSABILIDAD. COMO EN EL PRECEPTO CITADO SE DICE, "A CONSECUENCIA DEL TRABAJO", SIN DISTINGOS ACERCA DE LA INDOLE DEL NEXO DE CAUSALIDAD QUE HA DE EXISTIR ENTRE EL ACCIDENTE Y EL TRABAJO, LA SUPREMA CORTE ESTIMA QUE NO ES NECESARIO QUE EL ULTIMO SEA CAUSA EFICIENTE DEL PRIMERO, Y QUE PUEDE ADMITIRSE QUE UN ACCIDENTE PRODUCE LA OBLIGACION DE INDEMNIZAR A LA VICTIMA O A LAS PERSONAS QUE DEPENDAN ECONOMICAMENTE DE ELLA, CUANDO EL TRABAJO SEA TAN SOLO CAUSA OCASIONAL Y REMOTA DEL ACCIDENTE. LA JURISPRUDENCIA EN PAISES CUYA LEGISLACION, COMO EN FRANCIA, ESTABLECE EL MISMO CONCEPTO JURIDICO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO ADOPTADO POR NUESTRA LEY, ACEPTA QUE LOS ACCIDENTES OCURRIDOS FUERA DEL SERVICIO, **CUANDO EL OBRERO SE TRASLADA AL LUGAR EN QUE DEBE LABORAR, DAN ORIGEN A LA OBLIGACION DE INDEMNIZAR,** SI EL HECHO OCURRE EN ALGUN PASO, CAMINO O SITIO PELIGROSO QUE EL TRABAJADOR TENGA NECESARIAMENTE QUE RECORRER O ATRAVESAR, PARA LLEGAR AL LUGAR DONDE PRESTA SUS SERVICIOS; O SI EL TRANSPORTE SE HALLA ORGANIZADO POR EL MISMO PATRONO O SUS REPRESENTANTES, LO QUE OCURRE, POR EJEMPLO, CUANDO UNA EMPRESA ES PROPIETARIA DE UN OMNIBUS DESTINADO A RECOGER A LOS TRABAJADORES QUE VIVEN EN EL CAMPO. LA TESIS ANTERIOR ESTA DE ACUERDO CON LA TEORIA DEL RIESGO PROFESIONAL, QUE SIRVE DE BASE A LA FRACCION XIV DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION, Y QUE ESTA CORTE HA EXPUESTO EN LA SIGUIENTE FORMA: LA TEORIA DEL RIESGO PROFESIONAL ABARCO, EN UN PRINCIPIO AQUELLOS ACCIDENTES CUYA CAUSA INMEDIATA ERA EL TRABAJO DESEMPEÑADO POR EL OBRERO; PERO POCO A POCO SE FUE EXTENDIENDO PARA COMPRENDER TAMBIEN A LOS PRODUCIDOS CON OCASION O EN EJERCICIO DEL TRABAJO DESARROLLADO; DE TAL MANERA, QUE NO SE REQUERIA YA LA EXISTENCIA DE UNA RELACION CAUSAL INMEDIATA Y DIRECTA, SINO QUE BASTA QUE HUBIERA UN LAZO DE CONEXIDAD ENTRE EL TRABAJO Y EL ACCIDENTE, O LO QUE ES LO MISMO, BASTABA QUE EL TRABAJO DESARROLLADO, FUERA LA OCASION DEL ACCIDENTE SUFRIDO, TODA VEZ QUE NO EXISTIA RAZON ALGUNA PARA EXCLUIR ESTOS ULTIMOS CASOS, EN LOS CUALES, SI BIEN EL TRABAJO MISMO NO ERA LA CAUSA INMEDIATA Y DIRECTA, SI ERA LA OCASION DEL ACCIDENTE. ESTA EXTENSION DE LA DOCTRINA SE DEBE, EN GENERAL, A QUE SE HA CONSIDERADO QUE **SIENDO EL TRABAJO UNA FUERZA PUESTA AL SERVICIO DE UNA EMPRESA, LOS DESPERFECTOS QUE ESA FUERZA SUFRE, DEBEN ENTRAR EN LOS GASTOS GENERALES DE LA NEGOCIACION, DE LA MISMA MANERA QUE QUEDAN COMPRENDIDOS EN ELLOS, LAS REPARACIONES DE LA MAQUINARIA Y DEMAS UTILES E INSTRUMENTOS DE TRABAJO.** LA TEORIA DEL RIESGO PROFESIONAL, EN ESTE ULTIMO ASPECTO SIRVE DE BASE A LA FRACCION XIV DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, QUE NO EXIGE LA EXISTENCIA DE UNA RELACION CAUSAL, INMEDIATA Y DIRECTA, SINO QUE IMPONE AL PATRONO LA RESPONSABILIDAD POR LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO, SUFRIDOS POR LOS TRABAJADORES, CON MOTIVO O EN EJERCICIO DE LA PROFESION O TRABAJO QUE EJECUTAN; Y ESTA TEORIA, AL SUBSTITUIR LA RESPONSABILIDAD SUBJETIVA CON LA OBJETIVA, DEJA A CARGO DEL PATRONO LA RESPONSABILIDAD POR LOS ACCIDENTES SUFRIDOS POR LOS TRABAJADORES, CON MOTIVO O EN EJERCICIO DE SU TRABAJO, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE EXISTA CULPA DE SU PARTE, EN ATENCION A QUE LA MISMA ES INEVITABLE, A CAUSA DEL CANSANCIO O DESCUIDO NATURALES, DEBIDOS A LA TENSION PRODUCIDA POR EL TRABAJO; PUDIENDO DECIRSE, EN TERMINOS GENERALES, QUE LA DOCTRINA FUE CREADA PARA IMPONER AL PATRONO LA RESPONSABILIDAD POR LOS ACCIDENTES, PRECISAMENTE EN LOS CASOS EN QUE HAYA CULPA DEL TRABAJADOR, O CUANDO INTERVIENE UN CASO FORTUITO, TODA VEZ QUE LA

CULPA DEL PATRONO ORIGINABA SU RESPONSABILIDAD, AUN DENTRO DE LAS VIEJAS IDEAS. SE SOSTIENE, NO OBSTANTE, QUE CUANDO NO SE TRATA DE LA CULPA QUE PUEDE LLAMARSE PROFESIONAL, SINO DE IMPRUDENCIA GRAVE, ESTA ES CAUSA EXCLUYENDO DE DICHA RESPONSABILIDAD, YA QUE POR SUS CARACTERES, DEJA DE SER CULPA PROFESIONAL PARA TRANSFORMARSE EN UN ACTO QUE LA DOCTRINA CONOCE CON EL NOMBRE DE "DOLUS PROXIMUS", Y SI BIEN ES VERDAD QUE ALGUNAS LEGISLACIONES HAN CONSIDERADO AQUELLA CULPA, COMO EXCLUYENTE DE RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO, NO LO ES MENOS QUE UNA GRAN PARTE DE LOS TRATADISTAS LA INCLUYE DENTRO DE LOS RIESGOS PROFESIONALES, EN ATENCION A LA DIFICULTAD QUE EXISTE PARA DISTINGUIR HASTA DONDE LLEGA LA CULPA PROFESIONAL Y DONDE COMIENZA LA CULPA GRAVE.

AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO 883/36, FF. CC. NAC. DE MEXICO, 26 DE AGOSTO DE 1936, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO. XLIX, P. 1378.

1.3 TRASCENDENCIA Y RELEVANCIA DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

Durante los 26 años de aplicación del modelo económico Neoliberal en México y pese a la firma del Tratado de Libre Comercio para América del Norte, los patrones nacionales continúan bajo el esquema de sueldos miserables, con goce de total impunidad en diversos aspectos. Además, subsisten las precarias condiciones de seguridad e higiene que privan en muchas empresas, lo que induce a un gran número de trabajadores para que trabajen en condiciones que ponen en riesgo su integridad física, intelectual y desde luego su vida.

A nivel mundial, un trabajador pierde la vida cada tres minutos como consecuencia de un accidente de trabajo y cada segundo cuatro más sufren lesiones por esta circunstancia. Se ha informado que al año mueren alrededor de 180 mil trabajadores y otros 110 millones resultan con lesiones de diversa índole.

Dentro de este contexto, en el período 1983-1990 se realizaron estudios en diferentes países, donde destacan la importancia de la industria de la construcción como fuente generadora de accidentes de trabajo en la población joven, fundamentalmente ocupados como albañiles y peones durante el turno matutino y que la concurrencia de factores presentes en el ambiente de trabajo y ciertas características físicas o fisiológicas de los trabajadores, aumentan la posibilidad de que se produzca un accidente de trabajo en esta importante actividad económica.

Para una mayor comprensión del tema conviene dar algunos datos en materia de riesgos de trabajo de nuestro país. Según datos publicados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) al 2006, existen 810,181 empresas y establecimientos en todo el país. Asimismo, el número de trabajadores asegurados por el IMSS es de 13,578,346 millones de trabajadores, de los cuáles en el año 2006 padecieron riesgos de trabajo 697,366 trabajadores aproximadamente.

De estos riesgos de trabajo, 309,539 fueron casos de accidentes de trabajo, lo que se traduce en que por cada 100 trabajadores, 2 sufrieron un accidente de trabajo durante el año 2006 de acuerdo a cifras del IMSS.

Más drástico, en lo relativo a las defunciones por riesgos de trabajo que reporta el IMSS, en 2006 se registraron 1328 defunciones por riesgos de trabajo, cifra exagerada si la comparamos con el universo de trabajadores registrados en el IMSS y en contraste con los datos de los difuntos resultados de obras importantes en la era moderna, datos que presentaremos a lo largo de este libro.

Este es uno de los aspectos importantes por su trascendencia a las familias de las víctimas, y por el hecho de que en muchos casos ha sido provocado por no existir las condiciones mínimas de seguridad e higiene en algunas empresas.

En 2006, según las Comisiones Consultivas de Seguridad e Higiene en el trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a nivel nacional, en la Construcción de obras de infraestructura y edificaciones en obra pública, con 713,036 trabajadores, se presentaron 177 defunciones, mientras que en construcción de edificaciones no relacionadas con obra pública, con 70,087 trabajadores se presentaron 42 defunciones. Es decir, que el 2.8% de los trabajadores de la construcción murieron en obras en proceso. La mayor parte de ellos en obras relacionadas con obras gubernamentales.

Desde luego que la informalidad que caracteriza a esta industria, deja de lado los accidentes de trabajo ocurridos a peones y albañiles que trabajan de manera independiente y que no son inscritos al IMSS. De acuerdo a datos de la profesora y experta en temas de salud en centros laborales, Susana Martínez Alcántara, de la Universidad Autónoma Metropolitana, muchos empresarios ocultan los accidentes de trabajo. De acuerdo a sus investigaciones, en México se ocultan 26 por ciento de los accidentes de trabajo sufridos por los trabajadores, lo que da origen a errores en los datos oficiales.

Asimismo, hay una serie de enfermedades que se presentan entre los trabajadores a causa de sus condiciones de trabajo, y que difícilmente son reconocidas ni por las autoridades laborales ni por los patrones. Es el caso de la neurosis y del estrés, que como enfermedad profesional solamente es reconocida como trastorno mental para los pilotos de aviación y los telefonistas. Además, las principales causas de mortalidad de los trabajadores asegurados en el IMSS son el cáncer, la diabetes y las enfermedades hipertensivas, asociadas con la exposición a sustancias cancerígenas y el estrés en general, de acuerdo a datos de esta Institución.

El ferrocarril de Panamá se construyó entre 1850 y 1855, con 75 km de largo, desde Colón en la costa atlántica hasta Panamá en el Pacífico. El proyecto representa una obra maestra de la ingeniería de su época, realizado en condiciones muy difíciles: se estima que más de 12 000 personas murieron en su construcción, la mayoría de cólera y malaria.

Por otro lado, en un amplio e indeterminado sector de la industria de la construcción, se encuentran trabajadores en la zona “subterránea” o propiamente dicho, en la zona de informalidad, donde los trabajadores no tienen ninguna seguridad social, y de todos modos sufren de riesgos laborales con consecuentes accidentes, pérdida de la salud y de la vida. Características especiales de esta industria, como la alta rotación de los empleados, la ausencia de un lugar de trabajo uniforme (las diferentes obras), el gran uso de personal eventual, móvil, no calificado y cuyo origen social normalmente es rural analfabeta y de bajo ingreso, ponen el panorama de la industria de la construcción mexicana en el epicentro de los riesgos de trabajo.

Esta realidad laboral de nuestro país nos muestra que la salud de los trabajadores, no es un problema resuelto del Gobierno y mucho menos un asunto prioritario para los patrones. Particularmente en México, las tasas de frecuencia de la presentación de este tipo de eventos son significativamente elevadas en comparación con otros países.

Homicidios industriales suceden todos los días. Muchos de ellos a trabajadores indefensos e ignorantes o temerosos de reclamar la responsabilidad a sus patrones. En muchos casos, los patrones tienen compradas garantías ante las autoridades laborales, para el disfrute abierto de total impunidad en la violación de la Ley Federal del Trabajo, particularmente lo relativo a las condiciones de seguridad e higiene en las empresas.

Cuauhtémoc Keer Rendón

2.- LEGISLACIÓN EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES.

La convivencia entre las personas de una comunidad o una sociedad, está regulada por leyes organizadas y que generalmente aceptamos tácitamente. En la parte general, las sociedades actuales se conforman por Estados políticos, mismos que cuentan con principios de derecho asentados en un marco legal denominado Constitución. En nuestro país la Consitutción Política fue terminada en 1917. Despues de su entrada en vigor, se fueron creando leyes diferentes y se crearon también las instituciones administrativas encargadas de aplicar las leyes, es decir, las autoridades. De manera que a continuación vamos a tratar sobre las autoridades que aplican las leyes en materia del trabajo, en especial en materia de riesgos del trabajo (entre otras de sus atribuciones) para después analizar las leyes relativas a los riesgos de trabajo.

2.1.- LAS AUTORIDADES EN MATERIA DEL TRABAJO

En la Ley Federal del Trabajo, (LFT), en el Artículo 523, se establece que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones, a:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

Enseguida, se ofrece una explicación sobre las atribuciones que le confiere la Ley Federal del Trabajo a cada una de las instituciones antes enlistadas:

I. A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo. (Artículo 524 LFT).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social organizará un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo. (Artículo 525 LFT).

El Artículo 538 de la LFT, de conformidad con lo que dispone el artículo 539 y para los efectos del 537, establece que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) corresponden entre otras actividades, las de promoción del empleo y la capacitación de los trabajadores. El papel de la Secretaría en comento, tiene relevancia en cuanto a los riesgos del trabajo, pues la capacitación de los trabajadores, cualesquiera que sea su industria, es primordial como principio preventivo de los accidentes de trabajo, principalmente:

Así, el Artículo 538 en su fracción III dice que en materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores, las funciones de la STPS son: A) cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento; B) estudiar y, en su caso, sugerir, la expedición de convocatorias para formar comités nacionales de capacitación y adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités; C) estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, nacional de capacitación y adiestramiento que corresponda; D) autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-c, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, concedido; E) aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten; F) estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-b (LFT); G) dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el capítulo III bis del título cuarto; H) establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor; I) en general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la secretaria del trabajo y previsión social en esta materia.

(Fracción III del Artículo 538 LFT).

II. A LAS SECRETARÍAS DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO Y DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

(II. Artículo 526 (LFT)). Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el título tercero, capítulo VIII, que se refiere al reparto de utilidades de las empresas, que no viene al caso estudiar en este libro.

A la Secretaría de Educación Pública, le corresponde entre otras cosas, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

III. A LAS AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, Y A SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO

(Artículo 527 LFT) La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de: I. Ramas Industriales: 1. Textil; 2. Eléctrica; 3. Cinematográfica; 4. Hulera; 5. Azucarera; 6. Minera; 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; 8. De hidrocarburos; 9. Petroquímica; 10. Cementera; 11. Calera; 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14. De celulosa y papel; 15. De aceites y grasas vegetales; 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18. Ferrocarrilera; 19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y, 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco. II. Empresas: 1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; 2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y, 3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

(Artículo 527-A LFT) En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán: I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones; II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento; III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo; IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local; V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento; VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y, VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.

IV. A LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

(Artículo 530 LFT) La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes: I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

(Artículo 531 LFT) La procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

(Artículo 534 LFT) Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.

V. AL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

(Artículo 537 LFT) El servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento tendrá los siguientes

objetivos: I. Estudiar y promover la generación de empleos; II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores; III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y, IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

(Artículo 538 LFT). El servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento estará a cargo de la secretaria del trabajo y previsión social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su reglamento interior.

VI. ALA INSPECCION DEL TRABAJO

<p>La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes: I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patronos; y V. Las demás que le confieran las leyes. (Artículo 540 LFT)</p>	<p>El Canal de Panamá, El costo, de acuerdo con los registros de los hospitales, fue de 5,609 muertos de enfermedades y accidentes durante el período estadounidense. 4,500 de este número eran trabajadores antillanos. El total de estadounidenses blancos que murieron fue de 350. El número real durante el período francés nunca se conocerá pues los franceses registraban sólo las muertes ocurrida en los hospitales, los cuales eran un pequeño porcentaje del total. De acuerdo con un informe del Dr. Gorgas, posiblemente unos 22,000 obreros murieron durante el período Francés.</p>
---	---

(Artículo 541 LFT) Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes: I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene; II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación; III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo; IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo; V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo; VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente; VII. Examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y VIII. Los demás que les confieran las leyes. Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

(Artículo 542 LFT) Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes: I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones; II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos; III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo; IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y V. Las demás que les impongan las leyes.

(Artículo 543 LFT) Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

(Artículo 544 LFT) Queda prohibido a los Inspectores de Trabajo: I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia; II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

VII. A LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS Y COMISIONES CONSULTIVAS DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Por obvio, esta comisión y las consultivas tienen por objetivo, determinar el nivel de salario mínimo de

los trabajadores.

VIII. COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas determinará el porcentaje correspondiente al reparto de utilidades de las empresas.

IX. ALAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION

(Artículo 591 LFT) Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes: I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV; y III. Las demás que le confieran las leyes.

(Artículo 600 LFT) Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes: I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario; V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales del Conciliación y Arbitraje; y VI. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores; VII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y V III. Las demás que les confieran las leyes.

X. JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN

(Artículo 601 LFT) En las Entidades Federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.

XI. ALA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

(Artículo 604 LFT) Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y

resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

XII. ALAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

(Artículo 621 LFT) Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.2.- LAS LEYES EN MATERIA DE RIESGOS DEL TRABAJO.

En mención de la industria de la construcción y los riesgos de trabajo, hay multiples regulaciones que deben observarse y aplicarse aún si se tiene un único empleado. Entre estas leyes tenemos:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
 - Ley Federal del Trabajo. (LFT)
 - Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (LIMSS)
 - Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
 - Reglamento Del Seguro Social Obligatorio Para Los Trabajadores De La Construcción Por Obra o Tiempo Determinado
 - Normas Oficiales Mexicanas. (NOM)
 - Convenios Internacionales Ratificados con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
 - Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)

No obstante la lista anterior, para fines prácticos y con el objeto de mantenernos dentro de los límites del tema que nos ocupa en este trabajo, sólo describiremos la legislación que se debe observar de manera más inmediata en el ejercicio empresarial o laboral en la industria de la construcción en particular. Además, trataremos de estudiar cada ley por separado, aunque, debido a la estrecha relación de unas leyes con otras, durante el análisis de una ley en particular o de un reglamento, nos veremos en la necesidad de referir otras leyes o reglamentos.

2.2.1 LA CONSTITUCIÓN.

Es deseable saber que en México, cualquier legislación, incluyendo a las constituciones políticas de

los Estados, comienza en los principios establecidos en la Constitución Política general.

De manera que el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en su apartado A, substancia de manera particular, la previsión social en relación al trabajo en sus fracciones XIII, XIV, XV, XXVIII inciso g) y h) y XXIX; esto, en lo que se refiere a las relaciones laborales de trabajadores que no estén relacionados con organismos del Gobierno Federal o de las entidades de la República, incluyendo al Distrito Federal.

En el Artículo 123 fracción XIV del apartado "A" de la Carta Magna, se menciona que: *"Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono (patrón) contrate el trabajo por un intermediario;"*.

2.2.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En materia de trabajo, cualquiera que sea la ocupación de que se trate, la ley que rige las relaciones laborales es la Ley Federal del Trabajo. En su Título IX, regula los Riesgos de Trabajo, y comprende los artículos 472 al 515.

En estos artículos, bajo el título noveno, la Ley Federal del Trabajo regula, entre otras, las siguientes obligaciones patronales:

La prevención de riesgos de trabajo

Implementación de medidas de seguridad e higiene.

La indemnización a los trabajadores cuando sufran consecuencias de los riesgos de trabajo.

En ello interviene también el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo antes citado, el cual analizaremos más adelante.

Por su parte, en la pirámide de las Leyes laborales, la siguiente ley que regula los riesgos de trabajo, es la Ley de Instituto Mexicano del Seguro Social (LIMSS).

2.2.3 LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

El 08 de diciembre de 1995 se aprobó la Nueva Ley del Seguro Social la cual que entró en vigencia el 1 de julio de 1997.

Es muy importante saber que el IMSS tiene facultades de organismo fiscal autónomo según indica el Artículo 5 de la Ley del IMSS (LIMSS), por lo cual, el hecho de que resulte que a un patrón el Instituto le finque un crédito fiscal, resulta asunto muy serio que atender y digno de temer.

<p>La Ley del Instituto Mexicano Seguro Social, emana también del Art. 123 Constitucional. En la fracción XXIX, menciona: <i>"Que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá los seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería, y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares"</i>.</p>	<p>Ante la presión sindical y política, en la naciente Alemania, Bismarck, el Canciller de Hierro, en 1883 instituye el primer régimen de seguridad social. Se creó entonces el seguro de invalidez y vejez. Fue hasta 1889 en que se aplicó inicialmente a las enfermedades y luego a los accidentes de trabajo. Esta experiencia se fue extendiendo progresiva y paulatinamente a los demás países europeos.</p>
--	--

Es importante dejar fijo en el conocimiento que la Constitución Política Federal, funda la obligación del patrón al pago de las indemnizaciones a que tuviere derecho el trabajador, en los casos de Riesgos de Trabajo. Por su parte, La LFT traslada al Instituto Mexicano del Seguro Social, de acuerdo a la disposición del Art. 53 de la propia Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, que cita: *"El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio, contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo"*. Es decir que la Ley Federal de Trabajo es "relevada" por la propia Ley del IMSS, para su aplicación, solamente en los casos en que los trabajadores gocen de la afiliación al Instituto (los derechohabientes). A los no derechohabientes los seguirá tutelando la Ley Federal del Trabajo.

Todas las leyes, para su aplicación, requieren de un libro de procedimientos, al cual normalmente se le conoce como código de procedimientos, en los cuales se especifican los mecanismos por los cuales se atenderán los asuntos concernientes a la solución de controversias suscitadas en atención al incumplimiento de las leyes y el reclamo de derechos. En el caso que nos ocupa, el IMSS, en su carácter de institución autónoma fiscal, deberá sujetarse al Título Tercero, de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo. (En el caso de los procedimientos propios de la atención médica o administrativa para los derechohabientes, el Instituto tiene sus propios manuales y reglamentos de procedimientos, por tratarse de asuntos no de Ley propiamente dichos sino de mera operación).

Por su parte, el Código Fiscal de la Federación, de manera supletoria es aplicado en casos en que la Ley del IMSS resulte insuficiente para la ejecución de sanciones a los patrones incumplidos, sin embargo, la ley supletoria primaria es la misma Ley Federal del Trabajo. (Artículo 9 de la LIMSS).

De vuelta a la Ley del IMSS, el seguro de riesgos de trabajo, se encuentra legislado en la LIMSS en su Título Segundo, Capítulo III, Secciones Primera a la Sexta, del Artículo 41 al 83.

<p>En el Artículo primero fracción IV del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, el cual a la letra dice: "Artículo 1. El presente Reglamento establece las normas para: IV. La clasificación de las empresas y la determinación de la prima para la cobertura del Seguro de Riesgos de Trabajo, a que se refiere la Ley del Seguro Social;"</p>	<p>Canal de Suez, en 1854, con fuerte oposición de los ingleses, Fernando de Lesseps obtiene, gracias al apoyo de la emperatriz de Francia Eugenia de Montijo, esposa de Napoleón III (familias emparentadas), concesión por 99 años para construir y operar el canal, que inicia en 1859 con fondos aportados por franceses y egipcios proyecto del ingeniero austriaco Aloís Negrelli, y se terminará en 1869. Trabajaron 1,5 millón de egipcios, de los que 125.000 murieron durante la obra.</p>
--	---

En el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización existe un catálogo de actividades para la clasificación de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo. En el Título Octavo, Artículo 196 del antes citado reglamento, podemos leer: “Para los efectos del Capítulo II, del Título Segundo del presente Reglamento, las empresas y el Instituto se sujetarán al Catálogo de Actividades que establece este artículo.”

En el Capítulo II, “De La Clasificación de las Empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo”, el Artículo 18 dice: “Las empresas al registrarse por primera vez o al cambiar de actividad deberán autoclasificarse para efectos de la determinación y pago de la prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo, conforme al Catálogo de Actividades establecido en el Título Octavo de este Reglamento, en la división económica, grupo económico, fracción y clase que en cada caso les corresponda de acuerdo a su actividad. Asimismo, las empresas deberán clasificarse para los efectos del párrafo anterior en los casos de cualquier cambio de fracción, actividad o clase por disposición de la Ley, de este Reglamento o por sentencia definitiva.”

Para la Industria de la construcción, en materia de Ingeniería Civil, tenemos lo siguiente:

Se considera la construcción de instalaciones y edificaciones agropecuarias, industriales, edificaciones especiales relacionadas con el transporte (estaciones de pasajeros y otras) y edificaciones industriales especiales (centrales telefónicas, telegráficas o eléctricas, industria química y otras). Obras de colección, disposición y tratamiento de aguas negras, potabilizadoras y redes de distribución; camellones, banquetas, calles, avenidas, bulevares, viaductos, pasos a desnivel, sistemas de señalamiento, alumbrado público y otras obras de

Por otro lado, existe una obligación para los patrones, emanada de la LIMSS que se refiere a la declaración anual sobre riesgos de trabajo, específicamente en el art. 74, y (En el pasado, esta obligación se derivaba del Capítulo III. Art. 20 al 26 del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima del Seguro de Riesgos de Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de noviembre de 1998, mismo que fue abrogado al publicarse el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, publicado en el Diario Oficial de la Federación el Primero de noviembre del 2002) Artículo 32 del reglamento de la LIMSS, el cual dice: “Artículo 32. Los patrones revisarán anualmente su siniestralidad para determinar si permanecen en la misma prima, o si ésta se disminuye o aumenta, de acuerdo a las reglas siguientes:

- I. La siniestralidad se obtendrá con base en los casos de riesgos de trabajo terminados durante el periodo comprendido entre el primero de enero y el treinta y uno de diciembre del año de que se trate, atendiendo para tal efecto a lo establecido en el artículo 72 de la Ley;
- II. Para la fijación de la prima se considerará el valor del grado de siniestralidad de la empresa al que se le sumará la prima mínima de riesgo, conforme a la fórmula que se establece en la Ley y en este Reglamento.

El valor obtenido deberá expresarse en por ciento y se comparará con la prima en que la empresa cubre sus cuotas al momento de la revisión. Si el valor es el mismo, se continuará aplicando la misma prima.

En caso de que sean diferentes procederá la nueva prima, aumentándola o disminuyéndola en una proporción no mayor al uno por ciento del salario base de cotización, con respecto a la prima del año inmediato anterior con que la empresa venía cubriendo sus cuotas, en los términos del artículo 74 de la Ley;

- III. La prima obtenida de conformidad con las fracciones anteriores, tendrá vigencia desde el primero de marzo del año siguiente a aquel en que concluyó el periodo computado y hasta el día último de febrero del año subsecuente;
- IV. Si se trata de empresas de reciente registro en el Instituto o que hayan cambiado de actividad, en los términos de los artículos 26 y 28 de este Reglamento, la disminución o aumento de la prima procederá atendiendo a lo dispuesto por las fracciones I y II anteriores, considerando los casos de riesgos de trabajo terminados, hasta que hayan completado un periodo anual del primero de enero al treinta y uno de diciembre;
- V. Los patrones deberán presentar al Instituto, durante el mes de febrero, los formatos impresos o el dispositivo magnético generado por el programa informático que el Instituto autorice, en donde se harán constar los casos de riesgos de trabajo terminados durante el año, precisando la identificación de los trabajadores y las consecuencias de cada riesgo, así como el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo dados en razón de la mecánica bajo la cual efectúen los pagos de cuotas. El Instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique algún accidente o enfermedad de trabajo, o en caso de recaída con motivo de éstos.

Además determinarán, con base en los datos proporcionados al Instituto, la prima correspondiente y, conforme a la misma, cubrirán sus cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo.

Se eximirá a los patrones de la obligación de presentar los formatos impresos o el dispositivo magnético mencionados, cuando al determinar su prima ésta resulte igual a la del ejercicio anterior;

- VI.** El Instituto verificará la información proporcionada por las empresas contra sus registros y si determina que la prima manifestada no es congruente con la obtenida por el propio Instituto, hará la rectificación correspondiente, la cual surtirá efectos a partir del primero de marzo del año posterior a que se refiere el cómputo, debiendo ser notificada al patrón;
- VII.** En los casos en que un patrón haya efectuado su determinación de prima y presente el aviso de baja de su registro ante el Instituto y, posteriormente, presente aviso de alta en la misma actividad, continuará cubriendo las cuotas con la clase y prima que tenía asignada al momento de la baja, siempre y cuando no hubiere transcurrido un lapso mayor de seis meses dentro del periodo que rija dicha determinación. En caso de que exceda el límite de seis meses, se asignará la prima media de la clase que le corresponda.

Para el periodo subsecuente realizará su nueva determinación, si el lapso transcurrido entre la baja y la nueva alta es de seis meses o menos. En caso contrario, la empresa continuará en la prima media de la clase en que venía cotizando.

Cuando un patrón deje de tener trabajadores a su servicio durante más de seis meses y no haya comunicado baja patronal, al reanudar la relación obrero-patronal, será colocado en la prima media de la clase que corresponda a su actividad.

Si el periodo fuera de seis meses o menos será colocado en la prima en que venía cubriendo sus cuotas, siempre y cuando conserve la misma actividad, y

- VIII.** Cuando la empresa tenga asignados diversos números de registro patronal en un mismo municipio o en el Distrito Federal, con excepción de los casos señalados en el artículo 21 de este Reglamento, para el cálculo de la prima se tomarán las consecuencias de los casos de riesgos de trabajo acaecidos al personal de la empresa en un mismo municipio o en el Distrito Federal y terminados durante el periodo de cómputo.

En caso de que la empresa tenga registrados centros de trabajo en distintos municipios determinará la prima de dichos centros, inclusive aquellos que cuenten únicamente con trabajadores eventuales, con independencia de los que se encuentran en otro municipio.

Es decir que, todos los meses de febrero, los patrones tienen la obligación de presentar la declaración anual del Seguro de Riesgos de Trabajo, salvo excepciones que veremos más adelante.

A continuación, se presentan las fórmulas de aplicación práctica del cálculo de la modificación de la Prima de Riesgos de Trabajo. Esta obligación es importante de atender pues el omitir la presentación de la declaración anual de Riesgos de Trabajo, faculta al Instituto Mexicano del Seguro Social, para que envíe a los patrones, dictámenes sobre la rectificación o determinación de la prima (Artículo 33 fracción III del Reglamento en comento) y los patrones que reciban dichos dictámenes, analizarán si efectivamente se debe modificar la prima de R.T., obviamente validando su información y comparándola contra la determinada por el IMSS.

Si se sucita que prospera la notificación del IMSS, el patrón deberá modificar la prima de Riesgos de Trabajo y en su caso está obligado a presentar la(s) declaración(es) complementaria(s) y a cubrir multas, las cuales pueden ser cuantiosas.

Presa de Assuán, esta presa fue inaugurada el 16 de enero del año 1971. Su construcción duro 11 años en los que trabajaron 36,000 técnicos y obreros egipcios y unos 2,000 técnicos soviéticos , y murieron 455 personas en accidentes de trabajo.

Pues bien, si el patrón está inconforme con la resolución realizada por el IMSS, podrá impugnarla mediante un escrito de desacuerdo, mismo que se establece en el Artículo 41 del Reglamento, o tiene la posibilidad de impugnar la resolución por medio de un juicio contencioso administrativo promovido ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa. El plazo para la interposición del escrito de desacuerdo es de 15 días hábiles, posteriores a la notificación del Dictamen de Rectificación realizada por el IMSS.

Adicionalmente al dictamen realizado por el IMSS y amén de las modificaciones pertinentes que tenga que realizar el patrón, si la declaración presentada (por el patrón) contiene errores o éste omitió presentarla, se hará acreedor a una infracción misma que implica la imposición de una multa, determinada en el Artículo 304 A, el cual dice que son infracciones a la Ley (LIMSS) y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado que se enumeran a continuación (entre otras):

XII. No dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas en el desarrollo de sus actividades, o no llevar los registros de los riesgos de trabajo o no mantenerlos actualizados;

No presentar la revisión anual obligatoria de su siniestralidad y determinación de la prima del seguro de riesgos de trabajo o hacerlo extemporáneamente o con datos falsos o incompletos, en relación con el periodo y plazos señalados en el reglamento correspondiente. No se impondrá multa a los patrones por la no presentación de los formularios de determinación de la prima del seguro antes mencionado cuando ésta resulte igual a la del ejercicio anterior;

Estas multas las analizaremos con posterioridad.

Actualmente todos los patrones, cualquiera que sea su naturaleza, o su tiempo de ejercicio de sus actividades, se encuentran obligados a la presentación de la declaración anual de la prima de riesgos de trabajo (solamente si han cumplido en ejercicio de sus actividades un año completo comprendido del Primero de enero a treinta y uno de diciembre y excepto cuando al determinar su prima ésta resulte igual a la del ejercicio anterior), pero no debe olvidarse que es una obligación inalienable la que marca el Artículo 12 del Reglamento, el cual dice que cualquier persona física o moral estará obligada a registrarse como patrón o sujeto obligado ante el Instituto (el IMSS) a partir de que empiece a utilizar los servicios de uno o varios trabajadores, y por lo tanto de cualquier manera queda obligado al pago de la prima de riesgos de trabajo.

Por ello existe el concepto de Prima Media, la cual está asignada en el Artículo 73 de la LIMSS:

Artículo 73. Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento les corresponda, de acuerdo a la

tabla siguiente:

Prima media		En por cientos
Clase I	0.54355	
Clase II	1.13065	
Clase III	2.59840	
Clase IV	4.65325	
Clase V	7.58875	

Se aplicará igualmente lo dispuesto por este artículo cuando el cambio de actividad de la empresa se origine por una sentencia definitiva o por disposición de esta Ley o de un reglamento.

Las primas aplicables son diferentes para cada patrón y, por consecuencia, de la actividad y siniestralidad, según la clasificación del grupo de riesgos de trabajo en el que se encuentren, en tanto que las cuotas se determinan sobre los salarios base de cotización o salarios diarios integrados de los trabajadores.

Con el reglamento vigente, no se determina el grado de riesgo sino la Prima de Riesgo de Trabajo, sin importar la actividad o capacidad económica del patrón, pues ahora dependerá exclusivamente del comportamiento de los accidentes laborales. Esto implica que entre más riesgos de trabajo presente una empresa durante el año de ejercicio, mayor será la prima que deberá cubrir.

No obstante, todos los patrones que no hayan sufrido modificaciones en la Prima de riesgos de trabajo, por motivo de la ausencia de accidentes en un periodo que comprende del 1° de enero al 31 de diciembre del año del ejercicio que se declara, están obligados a presentar en febrero del año siguiente, la declaración anual correspondiente con la misma prima que tuvieron en el ejercicio inmediato anterior.

Los elementos para la Declaración Anual de la Prima de Riesgos de Trabajo, están establecidos en el Artículo 32 del Reglamento:

V. Los patrones deberán presentar al Instituto, durante el mes de febrero, los formatos impresos o el dispositivo magnético generado por el programa informático que el Instituto autorice, en donde se harán constar los casos de riesgos de trabajo terminados durante el año, precisando la identificación de los trabajadores y las consecuencias de cada riesgo, así como el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo dados en razón de la mecánica bajo la cual efectúen los pagos de cuotas. El Instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique algún accidente o enfermedad de trabajo, o en caso de recaída con motivo de éstos.

Además determinarán, con base en los datos proporcionados al Instituto, la prima correspondiente y, conforme a la misma, cubrirán sus cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo.

Se eximirá a los patrones de la obligación de presentar los formatos impresos o el dispositivo magnético mencionados, cuando al determinar su prima ésta resulte igual a la del ejercicio anterior;

Para la obtención de la Prima de Riesgos de Trabajo, el Artículo 72 de la LIMSS dice que para los efectos de la fijación de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará el 0.005 (Prima Mínima). El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

$$\text{Prima} = [(S/365) + V * (I + D)] * (F/N) + M$$

Donde:

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D = Número de defunciones.

M = 0.005, que es la prima mínima de riesgo.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán, en la clase que les corresponda conforme al reglamento, la prima media. Una vez ubicada la empresa en la prima a pagar, los siguientes aumentos o disminuciones de la misma se harán conforme al párrafo primero de este artículo. No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas, los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

Los patrones cuyos centros de trabajo cuenten con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aplicarán una F de 2.2 como factor de prima.

Las empresas de menos de 10 trabajadores, podrán optar por presentar la declaración anual correspondiente o cubrir la prima media que les corresponda conforme al reglamento, de acuerdo al artículo 73 de esta Ley.

Por su parte, el Reglamento ofrece:

(Artículo 35 Reglamento). La siniestralidad de la empresa se obtiene multiplicando el índice de Frecuencia (If) por el de Gravedad (Ig) del lapso que se analice, de acuerdo a la fórmula siguiente (estos índices se obtienen de formulas que presentamos adelante):

$$\text{Siniestralidad} = If * Ig$$

Obteniéndose:

$$\text{Siniestralidad} = n / (N * 300) * 300 * [(S / 365) + V * (I + D)] / n$$

y, en forma simplificada:

$$\text{Siniestralidad} = [(S/365) + V * (I + D)] / N$$

y, como el Grado de Siniestralidad se conforma tomando en cuenta la frecuencia y gravedad de los accidentes y enfermedades de trabajo, así como un factor de prima que garantiza el equilibrio financiero del ramo, este grado de siniestralidad se expresa como:

$$\text{Grado de Siniestralidad} = [(S/365) + V * (I + D)] * (F / N)$$

Donde:

F = 2.3, que es el factor de prima.

El significado de las demás variables, constantes y símbolos son señalados en los artículos 36 y 37 del Reglamento.

Una vez obtenido el grado de siniestralidad, se sumará el 0.005 que es la prima mínima de riesgo (M), para determinar la prima a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo a que se refiere el artículo 72 de la LIMSS.

(Artículo 36 del Reglamento) El índice de frecuencia es la probabilidad de que ocurra un siniestro en un día laborable y se obtiene al dividir el número de casos de riesgos de trabajo terminados en el lapso que se analice, entre el número de días de exposición al riesgo, conforme a la fórmula siguiente:

$$I_f = n / (N * 300)$$

El significado de las variables, constantes y símbolos es:

n = Número de casos de riesgos de trabajo terminados.

(El Artículo 2 del Reglamento define en su fracción VII, riesgos de trabajo terminados: es un siniestro concluido por alta médica de un trabajador que ha sido declarado apto para continuar sus labores; por el inicio de una incapacidad permanente parcial o total o por la muerte del trabajador siniestrado)

/ = Símbolo de división.

N = Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos.

* = Símbolo de multiplicación.

300 = Número estimado de días laborables por año.

No se considerarán como casos de riesgos de trabajo terminados las recaídas y las revisiones de incapacidades permanentes parciales.

El número de trabajadores promedio expuestos al riesgo se obtiene sumando los días cotizados por todos los trabajadores de la empresa, durante el año de cómputo y dividiendo el resultado entre 365.

Presa de las Tres Gargantas, China. 12 años de trabajo, la hidroeléctrica se terminó y comenzó a funcionar en 2008. No se informó cuántos obreros trabajaron en la obra, ni cuántas vidas cobró, se estima que fueron más de 100.

El número de días de exposición al riesgo se obtiene multiplicando el número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos, por el número estimado de días laborables por año.

(Artículo 37 del Reglamento) El índice de gravedad es el tiempo perdido en promedio por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones.

Dicho índice se obtendrá al dividir los días perdidos para el trabajo debido a incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones, entre el número de casos de riesgos de trabajo terminados en el lapso que se analice, conforme a la fórmula siguiente:

$$I_g = 300 * [(S / 365) + V * (I + D)] / n$$

El significado de las variables, constantes y símbolos es:

300 = Número estimado de días laborables por año.

* = Símbolo de multiplicación.

S = Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

/ = Símbolo de división.

365 = Número de días naturales del año.

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D = Número de defunciones.

n = Número de casos de riesgos de trabajo terminados.

Para obtener los días perdidos para el trabajo, se tomarán en cuenta las consecuencias de los riesgos de trabajo terminados, las de los casos de recaída y los aumentos derivados de las revisiones a las incapacidades permanentes parciales, registrados en el lapso que se analice, aun cuando provengan de riesgos ocurridos en lapsos anteriores.

Para medir el tiempo perdido, si el riesgo de trabajo produce incapacidad temporal se considerarán los días subsidiados; en caso de accidente mortal o de incapacidad permanente total, se tomará en cuenta la duración promedio de vida activa de un individuo de la misma edad que no haya sido víctima de un accidente semejante y en caso de los asegurados con incapacidad permanente parcial, se considerará el porcentaje correspondiente de acuerdo con la tabla de valuación de incapacidades contenida en la Ley Federal del Trabajo.

Para medir el tiempo perdido, si el riesgo de trabajo produce incapacidad temporal se considerarán los días subsidiados; en caso de accidente mortal o de incapacidad permanente total, se tomará en cuenta la duración promedio de vida activa de un individuo de la misma edad que no haya sido víctima de un accidente semejante y en caso de los asegurados con incapacidad permanente parcial, se considerará el porcentaje correspondiente de acuerdo con la tabla de valuación de incapacidades contenida en la Ley Federal del Trabajo.

Los días subsidiados por incapacidad temporal motivados por una recaída y los porcentajes derivados de las revisiones de incapacidades permanentes parciales, deberán ser considerados para efectos de la siniestralidad por la empresa en donde se originó el riesgo de trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se dé.

Otras normas también son relativas a la protección de los trabajadores en cuanto a los riesgos de trabajo. Entre ellas las normas oficiales mexicanas, las cuales en este caso son emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dirigidas a los patrones y de carácter obligatorio, acompañadas de sanciones a los patrones que no las cumplan.

Aguamilpa y El Cajón (Nayarit), durante el II Encuentro Mexicano de Afectados por las Presas y en Defensa de los Ríos (MAPDER) celebrado en la comunidad de Arcediano, municipio de Guadalajara, Jalisco, del 11 al 14 de marzo de 2005 se incluyó en la Declaración final la exigencia de investigar la muerte de aproximadamente 300 trabajadores de las presas de Aguamilpa y El Cajón, en el estado de Nayarit (oficialmente sólo 37 fueron reconocidas).

2.2.4 NORMAS OFICIALES MEXICANAS EN MATERIA DE CONSTRUCCIÓN

A continuación estudiamos la NOM-031-1-STPS-2005, misma que está dirigida específicamente a la Industria de la construcción, para efectos de la regulación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo esenciales en todo tipo construcción:

OBJETIVO.- Establecer las condiciones mínimas de seguridad y salud que en las obras de construcción se deben adoptar para la protección de los trabajadores de la industria de la construcción en todas y cada una de sus diferentes las etapas de la obra.

CAMPO DE APLICACIÓN.- La presente Norma Oficial Mexicana rige en todo el territorio nacional y aplica a la industria de la construcción que realice obras de edificación, montaje, desmontaje, instalación, modificación, ampliación, reparación o demolición, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras.

DEFINICIONES.- Para efectos de esta Norma se establecen las siguientes definiciones:

Autoridad del trabajo; autoridad laboral: las unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que realicen funciones de inspección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas y del Distrito Federal, que actúen en auxilio de aquéllas.

Contratista: la persona física o moral que asume contractualmente ante el patrón, con medios humanos y materiales propios o subcontratados, el compromiso de realizar la totalidad o parte de las obras con lo establecido en el proyecto y el contrato.

Subcontratista: la persona física o moral que asume contractualmente ante el contratista, patrón, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra, con lo establecido en el proyecto por el que se rige su ejecución dentro de la obra.

Equipo de protección personal: son todos aquellos elementos físicos de protección personal que buscan aislar al individuo de los agentes físicos y químicos que pueden ser factor de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

Equipos de seguridad colectiva: son todos aquellos elementos físicos de protección o asilamiento instalados o adaptados en la obra para salvaguardar la integridad de un conjunto de trabajadores o personas y que buscan aislar al riesgo potencial.

Obra en construcción: cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen actividades de construcción o ingeniería civil, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto. Quedan incluidos los trabajos de edificación, instalación, modificación, ampliación, reparación y demolición, así como montaje,

desmontaje y acabados.

Patrón. Es la persona o personas físicas o morales, propietario(s) del inmueble; quien utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, contratistas o subcontratistas.

Donde se realiza la obra. Para obras públicas el patrón será el gobernante que autoriza la ejecución de las obras.

Reglamento de seguridad en obra; es el documento elaborado por la empresa constructora en la que se anotan las funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo de todos los involucrados en las diferentes etapas de la obra. Asimismo el reglamento debe contar con las instrucciones generales de seguridad que debe cumplir todo trabajador, contratista, subcontratista, trabajador independiente o visitante que se encuentre en la obra y podrá estar considerado en el reglamento interior.

Responsable en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra: es la persona designada por escrito por el patrón para aplicar el Reglamento de seguridad de obra y diseñar los procedimientos de seguridad y verificar que se adopten las adecuadas medidas de seguridad en las diferentes etapas de la obra, para protección de la vida e integridad física de los trabajadores, de los contratistas, subcontratistas o trabajadores independientes.

Tipo de obra: es la clasificación que la presente norma le da a los trabajos de las obras para identificar las medidas mínimas de seguridad que deben adoptarse para la protección de los trabajadores.

Trabajador independiente: es la persona que trabaja por cuenta propia o a través de contratistas, para ejecutar trabajos menores en cualquiera de las etapas de las obras. Ejemplos de ellos son carpinteros, yeseros, electricistas, albañiles, peones y ayudantes e general.

Usuario: cualquier persona física o jurídica que explotará físicamente la totalidad o alguna parte de la obra.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

Mostrar a la autoridad del trabajo los documentos que la presente norma le obligue a elaborar o poseer.

Contar para todo tipo de obra de construcción, con un "Reglamento de seguridad en la Obra" que cumpla con lo que establece el Capítulo 7 de la presente norma y proporcionar una copia al trabajador y publicarlo en un lugar visible de la obra.

Impartir pláticas de al menos cinco minutos, relacionadas con la seguridad de las actividades que desarrollan los trabajadores. Cuando en la ejecución de la obra intervengan al mismo tiempo o de forma separada contratistas, subcontratistas y/o trabajadores independientes o múltiples

trabajadores independientes, se deben de otorgar dichas pláticas por cuadrillas y diariamente.

En toda obra de construcción, el patrón debe adoptar medidas técnicas y/o administrativas de seguridad en el trabajo, de acuerdo a las actividades clasificadas en la NOM-031/2-STPS-2005, Industria de la construcción - medidas de seguridad por actividades desarrolladas, para evitar que los trabajadores sufran riesgos de trabajo con motivo de las actividades que desarrollan.

Contar con los procedimientos de seguridad para las actividades de riesgo desarrolladas, de conformidad con lo establecido en la NOM-031/2-STPS-2005, Industria de la construcción - medidas de seguridad por actividades desarrolladas.

De acuerdo al tipo de obra, según la clasificación del capítulo 7, el patrón debe designar al menos a un técnico en materia de seguridad y salud en el trabajo que desarrolle las actividades descritas en el capítulo 7.1. La designación de los técnicos no exonera al patrón de sus responsabilidades.

Proporcionar a los trabajadores capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo (manejo de extintores; interpretación de la señalización; rutas de evacuación; uso y conservación de equipo de protección personal, entre otras) acorde a las actividades desarrolladas.

Proporcionar a los trabajadores el equipo de protección personal acorde con las actividades que desarrollen, de conformidad con lo que establece la NOM-017-STPS-2001, y capacitarlo para su uso y mantenimiento.

Contar con comisiones de seguridad e higiene de conformidad con lo establecido en la NOM-019-STPS-2001.

Notificar a la STPS los accidentes que se susciten en los trabajos de la obra de conformidad con lo que establece la NOM-021-STPS-1994

6 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Asistir y participar activamente en las iniciativas para su capacitación en materia de seguridad y salud en cualquiera de las etapas de las obras.

Colaborar con las acciones que les sean encomendadas para poder implementar adecuadamente mecanismos de seguridad y salud en el trabajo.

Desarrollar sus actividades en apego a las instrucciones de seguridad establecidas en los procedimientos de seguridad; a las instrucciones que se determine en el plan de seguridad, el reglamento de obra y en las autorizaciones para trabajos peligrosos o cualquier otro documento o instrucción para realizar trabajos.

Utilizar el equipo de protección personal de acuerdo a las instrucciones de uso y mantenimiento proporcionadas por el patrón, de conformidad con lo establecido en la NOM-017-STPS-2001. En caso

de ser así, se debe proceder a su disposición final de acuerdo a lo establecido en la normatividad en la materia.

<p>Conocer, aplicar y cumplir con las obligaciones señaladas en el reglamento de seguridad en la obra establecido específicamente para la obra.</p> <p>Avisar al patrón y al Responsable en materia de seguridad y de salud, de los accidentes y riesgos de su actividad específica.</p> <p>Seguir las instrucciones que el Responsable en materia de seguridad y de salud indique en casos de emergencia o catástrofe natural.</p>	<p>Puente de Brooklyn (Nueva York), se utilizaron 600 obreros inmigrantes que tuvieron que trabajar en condiciones miserables y peligrosas. Para la excavación del terreno por debajo del río, donde se construirían arcones neumáticos, se utilizó dinamita. Los continuos accidentes y el aeroembolismo, enfermedad ocasionada por los cambios de presión en el agua, provocó la muerte de 20 obreros.</p>
---	---

Participar dentro de las actividades que tiendan a preservar y potenciar la seguridad y salud en el trabajo.

7 CONTENIDO DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD EN OBRA.

Por cada obra el reglamento deberá de considerar los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores con motivo de las actividades que realizan, por lo que al menos debe contener lo siguiente:

Tipo de obra. (de acuerdo a la clasificación que establece reglamento de construcción)

I. Manifestación de construcción tipo A:

a) Construcción de no más de una vivienda unifamiliar de hasta 200 m² construidos, en un predio con frente mínimo de 6 m., dos niveles, altura máxima de 5.5 m. y claros libres no mayores de 4 m., la cual debe contar con la dotación de servicios y condiciones básicas de habitabilidad que señala esta norma, el porcentaje del área libre, el número de cajones de estacionamiento y cumplir en general lo establecido en los Programas de Desarrollo Urbano.

Cuando el predio esté ubicado en zona de riesgo, se requerirá de manifestación de construcción tipo B;

b) Ampliación de una vivienda unifamiliar, cuya edificación original cuente con licencia de construcción, registro de obra ejecutada o registro de manifestación de construcción, siempre y cuando no se rebasen: el área total de 200 m² de construcción, incluyendo la ampliación, dos niveles, 5.5 m. de altura y claros libres de 4 m.;

c) Reparación o modificación de una vivienda, así como cambio de techos o entrepisos, siempre que los claros libres no sean mayores de 4 m. ni se afecten elementos estructurales importantes;

d) Construcción de bardas con altura máxima de 2.50 m.;

e) Apertura de claros de 1.5 m. como máximo en construcciones hasta de dos niveles, si no se afectan elementos estructurales y no se cambia total o parcialmente el uso o destino del inmueble,

f) Instalación de cisternas, fosas sépticas o albañales;

II. Manifestación de construcción tipo B.

Para usos no habitacionales o mixtos de hasta 5,000 m² o hasta 10,000 m² con uso habitacional, salvo lo señalado en la fracción anterior, y

III. Manifestación de construcción tipo C. Para usos no habitacionales o mixtos de más de 5,000 m² o más de 10,000 m² con uso habitacional, o construcciones que requieran de dictamen de impacto urbano o impacto urbano-ambiental.

Alcance de la obra; se refiere a la descripción de la obra por ejemplo: levantar una barda; construir una

casa; rehabilitación de aceras, etc.

Tiempo aproximado de ejecución; se refiere a la estimación que el patrón establece para contabilizar los tiempos desde el inicio de la obra hasta concluirla.

Las tareas peligrosas para los trabajadores; por ejemplo trabajos en alturas (más alto que 1.8 m), trabajos en espacios confinados; soldadura y corte; excavaciones, etc.

Riesgos de incendio y tipo de medidas de seguridad. Se refiere solamente a la señalización, a la ubicación de los extintores y al número de extintores disponibles y a las salidas de emergencia.

Contratistas, subcontratistas y actividades a desarrollar; se refiere a personas que directamente no son contratadas por el patrón.

Programas de mantenimiento: se refiere a la calendarización de las actividades de mantenimiento para la maquinaria.

Orden y limpieza. Se refiere las actividades relacionadas con quitar escombros de los lugares de trabajo donde otros trabajadores realizarán diversas actividades.

Control de acceso a áreas restringidos.

Esta NOM relativa a la industria de la construcción, consta de varias secciones. La transcrita arriba, es la primera sección que establecerá los requerimientos de seguridad y salud en el trabajo mínimos para que los empleadores adopten las medidas de seguridad que protejan a los trabajadores de esta actividad económica, que es el tema que nos ocupa.

Otras normas oficiales mexicanas aplicables a la industria de la construcción son las siguientes:

NOM-001-STPS-1999	NOM-021-STPS-1994
NOM-002-STPS-2000	NOM-024-STPS-2001
NOM-005-STPS-1998	NOM-025-STPS-1999
NOM-006-STPS-2000	NOM-026-STPS-1998
NOM-009-STPS-1999	NOM-027-STPS-2000
NOM-017-STPS-2001	NOM-029-STPS-2005
NOM-019-STPS-2004	NOM-030-STPS-2006* 1-STPS-1999

Bajo condiciones especiales, las normas oficiales que debe observar quien se dedique a la industria de la construcción son, por sólo mencionarlas:

NOM-010-STPS-1999

NOM-011-STPS-2001

NOM-015-STPS-2001

NOM-018-STPS-2000

NOM-020-STPS-2002

NOM-022-STPS-1999

2.2.5 Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo

Otra parte de la legislación aplicable al asunto que nos ocupa es el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, mismo que mencionamos más arriba, emana de la Ley Federal del Trabajo y lo hace exigible la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, auxiliada por las autoridades locales del trabajo. Este reglamento podría decirse que establece las acciones que deben emprender, en corresponsabilidad, tanto la Secretaría del Trabajo, patrones y trabajadores; la Secretaría como vigilante de que se cumplan las normas del Reglamento, los patrones como directos responsables del cumplimiento de las normas y los trabajadores como coadyuvantes tutelados de las normas. En este Reglamento se especifican:

- Obligaciones De Los Patrones Y Trabajadores
 - Condiciones De Seguridad De Edificios Y Locales
 - Prevencion, Proteccion Y Combate De Incendios
 - Del Equipo, Maquinaria, Recipientes Sujetos A Presion Y Generadores De Vapor O Calderas
 - De Las Instalaciones Electricas
 - De Las Herramientas
 - Manejo, Transporte Y Almacenamiento De Materiales En General, Materiales Y Sustancias Quimicas Peligrosas
 - Condiciones De Higiene
 - Ruido Y Vibraciones
 - Radiaciones Ionizantes Y Electromagneticas No Ionizantes
 - Sustancias Quimicas Contaminantes Solidas, Liquidas O Gaseosas.
 - Agentes Contaminantes Biologicos
 - Presiones Ambientales Anormales
 - Condiciones Termicas Del Medio Ambiente De Trabajo

- Iluminacion
- Ventilacion
- Equipo De Proteccion Personal
- Ergonomia
- De Los Servicios Para El Personal
- Del Orden Y La Limpieza
- Organizacion De La Seguridad E Higiene En El Trabajo
- De Las Comisiones De Seguridad E Higiene En El Trabajo
- Avisos Y Estadisticas De Accidentes Y Enfermedades De Trabajo
- Programas De Seguridad E Higiene En El Trabajo
- Capacitacion
- Servicios Preventivos De Medicina Del Trabajo
- Servicios Preventivos De Seguridad E Higiene En El Trabajo
- De La Proteccion Del Trabajo De Menores Y De Las Mujeres En Periodo De Gestacion Y De Lactancia
- De La Vigilancia, Inspeccion Y Sanciones Administrativas

También debemos considerar como parte de las normas de protección a los trabajadores ante los riesgos de trabajo, a los reglamentos interiores de trabajo, ordenados por el Artículo 422 de la Ley Federal de Trabajo, los cuales son elaborados por cada empresa para mantener un orden en las áreas de trabajo hacia el interior de los establecimientos que ocupen las empresas y son exigibles por parte de los patronos a los empleados.

2.2.6 REGLAMENTO DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO

La Ley del IMSS ha experimentado reformas diversas tal y como ha sucedido y como sucede con otras leyes. Esto debido a que la sociedad es dinámica y las leyes van en evolución también. Los cambios en las leyes deberían ser casi inmediatos al detectar nuevas condiciones en las relaciones sociales en sus diversos ámbitos. Esto no sucede así todas las veces en nuestro país. Algunas leyes, excepto las fiscales, se van retrasando en sus modificaciones y en tendencia siempre hacia el anacronismo legal.

En el caso de la Ley del IMSS, si bien reformada en varios de sus artículos, hablaremos específicamente del Artículo 15, que contempla las obligaciones de los patronos y demás sujetos obligados por dicha Ley. Este reglamento no contiene expresamente disposiciones relativas a los

riesgos de trabajo que nos ocupan. Sin embargo, hemos considerado importante mencionarlo debido a su estrecha relación con la LIMSS y su vinculación con responsabilidades que pueden surgir si se concreta un riesgo de trabajo en obras que en realidad podrían ser de menor importancia, como las que dirigen Ingenieros o Arquitectos independientes, quienes a veces ni siquiera tienen instalada una oficina formal y que trabajan desde sus propios domicilios. En estos casos, el impacto de enfrentarse a una revisión por parte del IMSS puede ser un limón bastante agrio, por ello es que debe tomarse en cuenta su existencia.

El espíritu de las modificaciones hechas al artículo 15, incluyendo las más recientes de este mismo año, constituyen un intento más por tutelar el derecho de los trabajadores que desarrollan trabajos temporales en la actividad de la construcción, para acceder a las prestaciones consignadas en la ley, pues con las constancias a expedir por parte de los patrones, será posible determinar y acreditarles tanto el número de días que hubiesen laborado, como los salarios percibidos, idea que se complementa con la prevención contenida en la parte final de la fracción VI, tendiente a evitar que los patrones eludan el cumplimiento de sus obligaciones, configurándose con ello, una fórmula legal idónea para proteger a los asalariados contratados por obra o tiempo determinado que tradicionalmente han quedado fuera de la protección institucional por la omisión en cuanto a su afiliación.

Los legisladores han considerado necesario reglamentar los derechos y obligaciones derivados del Seguro Social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado, a fin de otorgar a éstos en forma más cabal y efectiva los servicios y prestaciones que conforme a la ley de la materia les corresponden, por lo que el 4 de marzo de 2008, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto mediante el cual se modificaron diversas disposiciones del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo determinado, el cual entró en vigor a los 120 días hábiles posteriores a su publicación, es decir el 21 de agosto del 2008.

Para comenzar el estudio de este reglamento, debemos leer el artículo 6 que dice que los patrones que se dediquen permanente o esporádicamente a la actividad de la construcción y que contraten trabajadores para obra o tiempo determinado, deberán registrarse en el Instituto con tal carácter y se autoclasificarán, para los efectos del seguro de riesgos de trabajo, en los términos del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, el cual ya hemos estudiado anteriormente.

PEKÍN (Reuters) Un puente vial en construcción colapsó dejando al menos 28 muertos y 22 heridos en la sureña provincia de Hunan, en un posible indicio sobre el mal manejo de los parámetros de seguridad ante un acelerado desarrollo económico. Al menos 39 personas estaban desaparecidas luego de que el puente de concreto, de 320 metros de largo y 42 de alto, colapsara el lunes sobre el río Jiantuo en el condado de Fenghuang, durante la hora de más alto tráfico, informó el martes la agencia de noticias Xinhua. La agencia también reportó que a esa hora los trabajadores estaban desmontando los andamios en las obras de construcción del puente. La construcción del puente Can Tho, cuyo costo asciende a 343 millones de dólares, comenzó en 2004 con fondos japoneses y su conclusión estaba prevista para el año próximo. La obra ha de convertirse en el puente colgante más largo del sureste de Asia.

Por su parte, el Artículo 5 se refiere a los patrones obligados a cumplir con las disposiciones de este reglamento, en relación obvia con la LIMSS. Dice:

I.- Los propietarios de las obras de construcción, que directamente o a través de intermediarios contraten a los trabajadores que intervengan en dichas obras, salvo lo dispuesto en el artículo 4º (lo que veremos más adelante respecto de las obras realizadas personalmente por sus propietarios y familiares) de este reglamento. Se presume que la contratación se realizó por los propietarios de las obras, a no ser que acrediten tener celebrado contrato para la ejecución de éstas, ya sea a precio alzado o bajo el sistema de precios unitarios, con personas físicas o morales establecidas que cuenten para ello con elementos propios y en cuyo contrato se consigne el nombre, denominación o razón social del contratista, el domicilio fiscal y el registro patronal otorgado por el Instituto;

II.- Las personas que en los términos mencionados en la fracción anterior, sean contratadas para llevar a cabo obras de construcción a precio alzado o bajo el sistema de precios unitarios, con trabajadores a su servicio.

III.- Las personas físicas o morales establecidas que cuenten con elementos propios y que celebren contratos con las personas señaladas en la fracción inmediata anterior, para la ejecución de parte o partes de la obra contratada por éstas. En este caso, las personas comprendidas en la fracción II, tendrán la obligación de avisar de la subcontratación de parte o partes de la obra al Instituto, dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se haya celebrado el contrato, en el formato autorizado para tal efecto, mismo que deberá ser publicado en el Diario Oficial de la Federación, por el Instituto.

En todo caso, los patrones tendrán la obligación de presentar al Instituto dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajos, un aviso comunicando el tipo y domicilio de la obra y, en su caso, la fase de ésta que se vaya a ejecutar.

El propietario de la obra de construcción o el contratista, son obligados solidarios en el pago de las cuotas obrero patronales que se causen a cargo del contratista o del subcontratista a que se refieren las fracciones II y III de este artículo, respectivamente, en el supuesto de que no acrediten la celebración del contrato de intermediación a que se refiere la fracción I de este artículo, o bien, proporcionen datos que resulten falsos.

Salvo lo previsto en el artículo 4o. de este reglamento, cuando varias personas se unan para la ejecución de una obra de construcción, sin que se constituyan en una persona moral diferente, deberán designar un representante común por medio del cual cumplirán con las obligaciones que establecen la Ley y sus reglamentos, sin perjuicio de que todos y cada uno de ellos quedarán obligados solidariamente al pago de las cuotas obrero-patronales que se originen.

El lector que cumpla con las características que se adopten al criterio de los artículos antes citados, estará asignado a la tarea de leer este reglamento, el cual es breve y del cual ya existe en el mercado su nueva publicación. En resumen, las modificaciones al Reglamento en comento se destacan las siguientes (adelante describiremos algunos artículos del reglamento):

1.- Los propietarios de la obra deberán celebrar contrato a precio alzado o bajo el sistema de precio unitario, en cuyo contenido deberá aparecer el nombre y registro patronal asignado por el IMSS del contratista, para acreditar que no ejecutó directamente la obra por el propietario.

2.- Es obligatorio para el contratista dar aviso al Instituto cuando contrate o subcontrate parte de la obra, mediante los formatos que se publicarán en el D.O.F.

3.- Se fincará responsabilidad solidaria al propietario de la obra o al contratista del pago de las cuotas, cuando no acrediten haber celebrado contrato a precio alzado o precios unitarios o haya proporcionado datos falsos.

4.- Se obliga durante los primeros cinco días posteriores al inicio de la obra y bimestralmente por cada una de las obras una relación mensual de los trabajadores que intervinieron en las mismas, la cual deberá contener: denominación, o razón social del patrón, registro de obra, registro patronal, nombre completo de los trabajadores; número de seguro social y los días trabajados por mes en el bimestre que se reporta.

5.- Se obliga al patrón a registrar la obra dentro de los cinco días hábiles posteriores al inicio de la misma debiendo señalar el tipo de obra, su ubicación, trabajos a realizar y/o fase de construcción.

Asimismo al registrar la obra se deberán exhibir mediante los formatos autorizados a través medios magnéticos la información siguiente: presupuesto de la obra, análisis de precios unitarios, explosión de insumos y las estimaciones preliminares de los componentes de mano de obra, así como en su caso, el contrato y los planos arquitectónicos, licencias o permisos de construcción.

6.- Se establece como obligación exhibir licencia de construcción y planos de la obra, en el caso de construcción de viviendas unifamiliares, ampliaciones y remodelaciones menores de cualquier tipo de obra.

7.- Se obliga a informar ante el Instituto de la suspensión, reanudación, cancelación y aviso de terminación de la obra.

8.- Se exime al IMSS de emitir constancias de cumplimiento de las obras terminadas (finiquitos), por lo que ahora se dispone que se verificarán las obligaciones del patrón mediante el procedimiento siguiente:

a) Se revisará la documentación en un término de 90 días hábiles a partir de la presentación de

la terminación de la obra y en caso transcurrir dicho plazo se infiere que el patrón cumplió con sus obligaciones para todos los efectos legales

- b) b) Si de la revisión se presume incumplimiento de las obligaciones, el IMSS podrá solicitar en una o más ocasiones datos, informes o documentos que requiera hasta constatar el cumplimiento.

Con estas reformas el Instituto pretende una mayor fiscalización, y en el caso del otorgamiento de la conclusión de trámite, antes constancias de cumplimiento, se pretende de establecer un procedimiento de revisión expresamente previsto en la ley.

Las disposiciones de este reglamento no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, por aquellos trabajos realizados por su propietario en forma personal o con ayuda de familiares, o realizado por cooperación comunitaria (Artículo 4).

Se adiciona al Artículo 5 de la siguiente manera: "... El propietario de la obra de construcción o el contratista, son obligados solidarios en el pago de las cuotas obrero patronales que se causen a cargo del contratista o del subcontratista...".

En materia de afiliación, el nuevo reglamento dice que los patrones dedicados temporalmente o esporádicos a la actividad de la construcción deberán registrarse ante el Instituto y se autoclasificarán para efectos del riesgo de trabajo (Art. 6).

Adiciona disposiciones en relación en la presentación de avisos de afiliación al IMSS, con formatos impresos autorizados y publicados en el DOF, o a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza para la cual deberán utilizar el número patronal de identificación electrónica como llave pública de sistema criptográficos en sustitución de su firma autógrafa.

Así mismo los patrones están obligados a presentar al Instituto durante los cinco días posteriores al inicio de la obra, y bimestralmente una relación mensual de los trabajadores que intervinieron en la misma (Art. 9).

En cuanto al registro de la obra y avisos a presentar ante el instituto, el patrón deberá registrar ante el Instituto la obra en construcción dentro los cinco días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajo. Deberá utilizar los formatos que al efecto autorice el Instituto y se entregará en dispositivo magnético los siguientes documentos:

Presupuesto de obra

Análisis de precios unitarios.

La explosión de insumos.

Estimaciones preliminares de los componentes de mano de obra.

En caso de proceder: contrato, planos, autorizaciones, licencias o permisos.

Para Construcción de Viviendas unifamiliares, ampliaciones y remodelaciones menores; se deberá entregar: licencia o permiso de construcción, plano y/o croquis, o si procede el presupuesto de la misma (Art. 12).

Se aumentan las facultades del Instituto para la verificación del cumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones, estableciendo seis reglas generales (numeradas del I a VI), que deberá observar dicho Instituto, así como los procedimientos a utilizar a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones (Art. 12 A).

Además el instituto podrá utilizar indistintamente cualquiera de los siguientes procedimientos:

Base de datos e informes del patrón

Apoyarse en los hechos que conozca

Basarse en la documentación e información que proporcionan los obligados solidarios, terceros relacionados con el patrón a solicitud del Instituto. En base al intercambio de información o a los convenios de colaboración celebrados con el Instituto (Art. 12 B).

También se resalta la creación de una reserva general financiera y actuarial, en la que se destinarán los montos de las cuotas obrero patronales en los casos en que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deba aplicar por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en la LIMSS y sus reglamentos (Art. 16).

Se establece el plazo para cubrir las cuotas obrero-patronales y gasto efectuados por la atención a personas no derechohabientes (Art. 17).

El consejo técnico del Instituto podrá emitir reglas de carácter general para que el Instituto celebre convenios con las dependencias y entidades de las administraciones públicas federal, estatal y municipal, con el objeto que reciban pago de cuotas y sus accesorios.

3.- PREVENCIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS DE TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN

Con base en las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en todas las organizaciones deben integrarse las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, encargadas de prevenir cualquier daño que pueda sobrevenir a la salud de los trabajadores mediante la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades, la proposición de medidas para prevenirlos y la vigilancia de su cumplimiento.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son órganos legales que reflejan la responsabilidad obrero-patronal compartida. Su finalidad es contribuir a la protección de la salud de los trabajadores. Corresponde a trabajadores y patrones, hacer realidad estas disposiciones legales para disminuir los riesgos en el trabajo.

En resumen, la seguridad en el trabajo es el conjunto de acciones que permiten localizar y evaluar los riesgos y establecer las medidas para prevenir las enfermedades y los accidentes de trabajo. La seguridad en el trabajo es responsabilidad tanto de las autoridades como de los empleadores y los trabajadores.

La LIMSS, en sus artículos del 80 al 83 habla sobre la prevención de los riesgos de trabajo. En estos artículos dice que (Artículo 80). El Instituto está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada. En especial, el Instituto establecerá programas para promover y apoyar la aplicación de

HANOI, Vietnam.- Al menos 60 trabajadores murieron y más de 100 están desaparecidos y se teme que hayan muerto después de que un puente que construían en la sureña ciudad vietnamita de Can Tho colapsará, informaron medios estatales y la policía. Al momento del accidente había más de 100 trabajadores directamente bajo la sección del puente donde el andamiaje colapsó, y "otros 150 estaban en la superficie del puente", señaló por teléfono un agente de policía de Can Tho.

En el Artículo 81 dice que el Instituto se coordinará con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de las entidades federativas y concertará, en igual forma, con la representación de las organizaciones de los sectores social y privado, con el objeto de realizar programas para la prevención de los accidentes y las enfermedades de trabajo.

En el Artículo 82, dice que el Instituto llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y prácticas convenientes a efecto de prevenir la realización de dichos riesgos. El Instituto podrá verificar el establecimiento de programas o acciones preventivas de riesgos de trabajo en aquellas empresas que por la siniestralidad registrada, puedan disminuir el monto de la prima de este seguro.

Es conveniente tener claro que el lugar de trabajo no es solamente el local cerrado de la organización, sino también cualquier otro lugar, incluyendo la vía pública, que use el trabajador para realizar una labor de ésta, así como cualquier medio de transporte que utilice para ir de su domicilio al centro de trabajo y de éste a su domicilio. Por lo tanto, en la industria de la construcción, el lugar de trabajo no sólo se refiere al lugar en donde radica la empresa, también se refiere a cada uno de los sitios de construcción, es decir, a cada una de las obras que esté desarrollando la empresa constructora. De hecho, la casa habitación de una persona que esté realizando algún tipo de obra constructiva, es conceptualizado como lugar de trabajo para fines de la ocurrencia de riesgos de trabajo.

De hecho, el Artículo 304 A de la LIMSS, dice en su última fracción (XXI) que son infracciones a esta Ley y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado al notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir notificar al Instituto en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción. De modo que el constructor independiente, no está exento del cumplimiento de la Ley en esta materia.

En general, en los accidentes de trabajo intervienen varios factores. Entre éstos, las llamadas causas inmediatas, que pueden clasificarse en dos grupos:

- a) Condiciones inseguras: son las causas que se derivan del medio en que los trabajadores realizan sus labores (ambiente de trabajo), y se refieren al grado de inseguridad que pueden tener los locales, la maquinaria, los equipos y los puntos de operación, y
- b) Actos inseguros: son las causas que dependen de las acciones del propio trabajador y que pueden dar como resultado un accidente.

Las condiciones inseguras más frecuentes en la construcción son:

Estructuras, andamios o escaleras impropiedades hechas en el sitio de trabajo, mal diseñadas o mal

colocadas.

Falta de medidas de prevención y protección contra caídas, lesiones por objetos punzocortantes, derrumbes, inundaciones, incendios, explosiones accidentales, objetos precipitándose, polvos, humedad continua, gases tóxicos, choques eléctricos, violencia entre trabajadores, etcetera.

También, la selección e instalación mal hecha o improvisada de maquinaria o equipo, mal construidas, mal armadas o en mal estado de mantenimiento.

Protección inadecuada, deficiente o inexistente de los operadores de la maquinaria, y el equipo e instalaciones eléctricas, incluso las de la vía pública.

Herramientas manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles defectuosas o inadecuadas.

Equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante.

Falta de orden y limpieza en la obra.

Avisos o señales de seguridad e higiene insuficientes o faltantes.

Con fines de evitar incurrir en riesgos de trabajo, se recomienda que personal de supervisión verifiquen en los sitios de las obras lo siguiente:

- Las condiciones de los lugares de trabajo.
 - Sitios de trabajo con temperaturas extremas, mal iluminados o mal ventilados.
 - Medidas para prevenir incendios.
 - Aislamiento de los materiales inflamables o explosivos de las fuentes de calor o ignición.
 - Equipos y sistemas para combatir incendios; su funcionamiento y mantenimiento.
 - Maquinaria, equipo, herramientas, instalaciones eléctricas, mecánicas e hidráulicas: su funcionamiento y mantenimiento, guardas y protecciones.
 - Vehículos en el interior del centro de trabajo y vialidad.
 - Manejo, transporte y almacenamiento de materiales diversos o de sustancias inflamables, combustibles, explosivos, corrosivos, irritantes o tóxicos.
 - Presencia de contaminantes, como polvo excesivo, aguas negras, drenajes expuestos, tiraderos.
 - Dotación, estado y uso de equipos de protección personal.
 - Orden y la limpieza de toda la obra.
 - Aglomeración indebida de maquinaria, equipos o incluso de trabajadores.

- Objetos o materiales mal colocados o estibados.
- Fugas de lubricantes, agua, sustancias químicas, etcétera.
- Disponibilidad de servicios para los trabajadores como agua potable, baños, regaderas, regaderas de emergencia.
- Avisos y señales de prevención de riesgos en el trabajo.
- Botiquín de primeros auxilios.

Los actos inseguros más frecuentes que los trabajadores realizan en el desempeño de sus labores son:

- Llevar a cabo operaciones sin previo adiestramiento y capacitación.
- Operar equipos sin autorización y sin precaución.
- Ejecutar el trabajo a velocidad no indicada.
- Bloquear o quitar dispositivos de seguridad.
- Limpiar, engrasar o reparar la maquinaria cuando se encuentre en movimiento.
- Trabajar en maquinaria parada sin que haya aviso de que se encuentre energizada.
- Trabajar en líneas o equipo eléctrico energizado.
- Viajar sin autorización en vehículos o mecanismos.
- Transitar por áreas peligrosas.
- Sobrecargar plataformas, escaleras, carros, etcétera.
- Usar herramientas inadecuadas.
- Trabajar sin protección en lugares peligrosos.
- No usar el equipo de protección indicado.
- Hacer bromas en el sitio de trabajo.

Los factores principales que pueden dar origen a un acto inseguro son:

1. La falta de capacitación y adiestramiento para el puesto de trabajo, el desconocimiento de las medidas preventivas de accidentes laborales y la carencia de hábitos de seguridad en el trabajo.
2. Características personales: la confianza excesiva, la actitud de incumplimiento a normas y procedimientos de trabajo establecidos como seguros, los atavismos y creencias erróneas acerca de los accidentes, la irresponsabilidad, la fatiga y la disminución, por cualquier motivo, de la habilidad para el trabajo.

Un punto a resolver por los supervisores en materia de riesgos de trabajo, es identificar los actos inseguros en el sitio de trabajo.

Durante el recorrido se deben observar con atención las acciones que ejecuta el trabajador para desempeñar su labor, determinando si se están realizando actos inseguros.

Al identificar cualquier acto se deberá tomar nota para establecer, a través de quien corresponda, las medidas necesarias para prevenirlo.

La supervisión, como una actividad planeada, sirve para conocer oportunamente los riesgos a que están expuestos los trabajadores, antes de que ocurra un accidente o una enfermedad de trabajo que pueda provocar una lesión o la pérdida de la salud del trabajador.

La supervisión debe hacerse, de acuerdo con las necesidades, en forma periódica (diaria, semanal o por lo menos mensual) y siguiendo una guía que contenga los puntos por comprobar que debe complementarse en cada supervisión, con la observación de otros detalles importantes de seguridad.

Las actividades de supervisión pueden ser realizadas diariamente por el trabajador, comprobando en su puesto específico que el medio ambiente, la maquinaria, las herramientas y el equipo de protección personal que debe usar durante la jornada no representen un peligro para él ni para las personas que se encuentren a su alrededor.

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, con base en lo que establece el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo, debe realizar, cuando menos una vez al mes, la supervisión en su centro de trabajo para reunir la información sobre las condiciones de seguridad e higiene y los posibles riesgos en el trabajo, con el propósito de prevenirlos.

Después de hacer su recorrido de supervisión, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene levantará el acta correspondiente, que debe contener la información reunida y las proposiciones de medidas para mejorar la seguridad e higiene y prevenir los riesgos.

La acción que corresponde a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, después de haber hecho el recorrido, es analizar las observaciones o información que se haya reunido y proponer las medidas para la prevención de los riesgos de trabajo encontrados. Con este fin, sesionará cuando menos una vez al mes y levantará acta de cada sesión, en la cuál se pondrá la información relativa a los siguientes puntos:

- a) Conclusiones que resulten de la vista realizada
- b) Resultados de las observaciones hechas y de las medidas propuestas para el control de los riesgos.
- c) Actividades educativas realizadas.

Se incluirán también los resultados obtenidos en relación con los puntos del acta anterior, comentando la forma en que se ha dado solución a los aspectos tratados. En el caso de que hubiesen quedado problemas sin resolver, deberán hacerse nuevas recomendaciones a los representantes patronales para lograr su atención.

El resultado más importante de la supervisión será aquel que contribuya a mejorar las condiciones de seguridad e higiene y, por lo tanto, a disminuir los riesgos en el centro de trabajo. (Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, artículo 209).

Los tipos de accidentes de trabajo más frecuentes son entre otros:

- Golpeado por o contra...
- Atrapado por o entre...
- Caída en el mismo nivel
- Caída a diferente nivel
- Resbalón o sobreesfuerzo
- Exposición a temperaturas extremas
- Contacto con corriente eléctrica
- Contacto con objetos o superficies con temperaturas muy elevadas que puedan producir quemaduras
- Contacto con sustancias nocivas, tóxicas, cáusticas o de otra naturaleza, que provoquen daños en la piel o en las membranas mucosas, o bien se introduzcan al organismo a través de las vías respiratorias, digestiva o por la piel, y que den lugar a intoxicaciones agudas o muerte
- Asfixia por inmersión (ahogados)
- Mordedura o picadura de animales.

Las Comisión Mixta de Seguridad e Higiene tienen la facultad que se establece en el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo: "...Investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan."

Los accidentes de trabajo deben ser investigados porque solamente si se conocen las causas que los produjeron es posible evitar que se repitan. Esto se puede lograr aplicando las medidas preventivas convenientes y estableciendo las normas jurídicas adecuadas.

Todos los accidentes deben ser clasificados usando procedimientos estadísticos que permitan comparar la información y conocer su importancia. Los métodos estadísticos más usados son los

índices de frecuencia y gravedad de los accidentes, de acuerdo con el Reglamento para la Clasificación de Organizaciones y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo.

Por otro lado, los trabajadores de la construcción, especialmente aquellos directamente relacionados con la ejecución de la obra, sean peones, albañiles, técnicos o los mismos Ingenieros, deben de estar sujetos a programas de vigilancia epidemiológica y de mejoramiento de los centros de trabajo, con el propósito no únicamente de promover medidas que mejoren las condiciones de riesgo identificadas, tanto en el trabajador como en el ambiente de trabajo, sino que permitan a los trabajadores tener un mejor nivel de salud, retrasen el deterioro biológico propio de esta actividad de gran esfuerzo físico, y la participación activa del empleador en su promoción.

Tenemos que dejar comunicado al lector, que más allá de todo lo anterior, fuera del lugar del trabajo, la Ley considera que el trayecto del lugar de habitación de los trabajadores, de ida y vuelta, queda considerado como parte del "lugar de trabajo" para fines de riesgos de trabajo. Es decir, que si un trabajador, durante su traslado de su casa al trabajo, sufre un accidente, este quedará cubierto por las leyes de protección en materia de riesgos de trabajo y al patrón le subsistirá la parte de responsabilidad que le corresponda de acuerdo a la legislación. El Artículo 474 de la LFT dice: "...Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél."

A este respecto es pertinente la siguiente:

Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 5a Época

ACCIDENTES OCURRIDOS FUERA DE LAS HORAS DE TRABAJO, CUANDO ES RESPONSABLE LA EMPRESA POR ELLOS.

SI EL ACCIDENTE EN QUE PIERDE LA VIDA EL TRABAJADOR, ACONTECE QUINCE MINUTOS ANTES DE LA HORA EN QUE DEBIA INICIAR SUS LABORES Y PRECISAMENTE CUANDO SE DIRIGIA A ELLAS, DEBE CONSIDERARSE EL HECHO QUE ORIGINA EL DECESO, COMO UNA CONSECUENCIA DEL TRABAJO QUE ESTABA OBLIGADO A DESARROLLAR EL PROPIO TRABAJADOR, Y POR TANTO, DE NATURALEZA PROFESIONAL, ATENTA LA DEFINICION QUE DE ACCIDENTES DE TRABAJO ESTABLECE EL ARTICULO 285 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. CON ANTERIORIDAD YA SE HA DICHO QUE, PARA QUE SURJAN LAS RESPONSABILIDADES DE LOS PATRONES, CON RELACION A LOS RIESGOS PROFESIONALES, NO ES INDISPENSABLE QUE EL RIESGO ACONTEZCA PRECISAMENTE DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO, BASTANDO QUE EL OBRERO SE ENCUENTRE SUBORDINADO A LA EMPRESA O REALIZANDO CUALQUIERA OTRA CLASE DE LABORES EN SU BENEFICIO; Y COMO EN EL CASO EL TRABAJADOR IBA DIRECTAMENTE A SU TRABAJO, Y EL ACCIDENTE OCURRIÓ UN CUARTO DE HORA ANTES DE INICIAR SUS LABORES, Y EL CAMION QUE LO ATROPELLO PERTENECIA A LA EMPRESA Y ERA MANEJADO POR UN EMPLEADO DE LA MISMA, ASI COMO EN SUS TERRENOS, ES DE CONCLUIRSE QUE LA JUNTA RESPONSABLE PROCEDIO LEGALMENTE AL ESTIMAR QUE EL TRABAJADOR MURIO A CONSECUENCIA DE UN RIESGO PROFESIONAL.

AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO 3502/49, THE CANANEA CONSOLIDATED COPPER CO., S. A., 10. DE FEBRERO DE 1950, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO. CIII, P. 1226.

4.- IMPLICACIONES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

Vamos a separar esta sección en implicaciones de carácter económico e implicaciones legales. No obstante, las implicaciones legales, en su forma más indeseable, atraen efectos tanto económicos como puramente legales.

4.1.- IMPLICACIONES ECONÓMICAS

Es importante determinar los costos económicos directos producidos por la ocurrencia de los riesgos de trabajo, así como sus efectos indirectos: el impacto en el trabajador, en su familia, en su patrimonio, en la empresa y su ulterior efecto sobre la sociedad misma. Se deben determinar estos costos identificando los mecanismos generadores de los riesgos y los principales factores participantes, para establecer las mejores medidas de prevención que resulten prácticas y posibles.

Para conocer el costo, se debe estudiar al objeto tutelado de todas las leyes y normas que estudiamos con anterioridad: el trabajador. En este caso, el estudio tiene como interés a los trabajadores lesionados con motivo de su actividad laboral, las secuelas o disminución de capacidades físicas que repercuten en las habilidades para desempeñar una labor asalariada, revisando cada caso en particular y analizando las circunstancias de ocurrencia del riesgo, las características de los trabajadores y de las de las lesiones, sus secuelas, y la clasificación de las mismas para efectos de obtener un valor económico.

La idea consiste en identificar las formas más frecuentes de producción de los riesgos de trabajo para evaluar los costos directo e indirectos, así como los efectos adicionales de los mismos representados por el impacto personal, familiar, en la empresa, en las organizaciones de asistencia médica y en la sociedad en general. Así como otros posibles factores que pudieran contribuir a la generación de los Riesgos de Trabajo, todo ello con el objeto final de elaborar en forma precisa y dirigida la recomendación de medidas preventivas precisas y específicas para disminuir su frecuencia.

Los principales problemas a resolver consisten en recabar la información de manera confiable para la realización del estudio, así como diseñar instrumentos adecuados para crear las variables y realizar la evaluación de los diferentes factores que participan en la génesis de los Riesgos de Trabajo dentro de las diferentes actividades productivas de la población de trabajadores.

4.1.1 IMPORTANCIA DE LOS COSTOS

En un trabajo más antropológico que político o ideológico, Federico Engels, un abogado, inspirado por Morgan, un antropólogo, escribió cómo es que el trabajo tuvo un papel trascendental en la transformación del mono en Hombre (en conjunto con otros factores). De modo que para Morgan y Engels, el trabajo es una cosa de la naturaleza que en consecuencia forma parte de la naturaleza humana.

En el curso de la historia de la humanidad, a través de generaciones, sin duda alguna el trabajo ha constituido la principal actividad del ser humano social, representa la lucha y esfuerzos del ser humano por dominar a la naturaleza y crear mejores condiciones para su vida y desarrollo, sin embargo, los Riesgos de Trabajo han representado siempre una de las situaciones limitantes de la evolución personal y colectiva del hombre.

Conforme el ser humano ha evolucionado, sus necesidades, sus modos y medios de producción, han avanzado también, apareciendo nuevas sociedades y culturas, con actividades, tareas, labores y profesiones diferentes y con características muy particulares.

Estas sociedades se han desarrollado bajo diversas leyes, con diferentes relaciones de tipo contractual, con marcos jurídicos particulares a cada época de la sociedad y para cada momento cultural. El trabajo en sí, constituye un fenómeno complejo y multifactorial del cual es necesario estudiar con detenimiento, las causas y las formas de producción de los Riesgos de Trabajo, para poder comprender la manera como se suscitan, al mismo tiempo que la importancia que adquieren sus efectos en cada sociedad y para cada época específica. El costo de los Riesgos de Trabajo es así entendido y cubierto de diferentes maneras.

La sociedad mexicana actual desde luego no es la excepción, vivimos un momento histórico en el cual se suceden diversas transiciones importantes: ambiental, demográfica, epidemiológica, política, económica, jurídica, tecnológica, democrática, cultural, ideológica, social y hasta religiosa. El trabajador mexicano se desempeña inmerso en un cúmulo de cambios frecuentes que modifican en forma constante las características de su entorno familiar, laboral y social, modificando sus hábitos, conductas, recursos, expectativas, capacidades y potencialidades.

Para estudiar al trabajador mexicano actual, éste debe ser contemplado dentro de una visión integral que considere todos los factores que influyen y modifican los procesos productivos, tratando de evaluar en su justa magnitud y de manera objetiva las causas y sus efectos.

Lo importante es, determinar las causas de los Riesgos de Trabajo, sus efectos económicos y sociales y elaborar medidas preventivas genéricas de utilidad y factibilidad práctica, dirigidas a la disminución de su frecuencia. Además, es importante establecer la relación entre el daño que produce la

ocurrencia de los riesgos de trabajo y su costo, no solamente en los aspectos económicos directos, sino también en función de los costos indirectos o efectos sociales para describir un panorama general de ellos, delimitando así una nueva área para el estudio y un campo de acción importante para la prevención y el control de los Riesgos de Trabajo.

Para la determinación de los costos de los riesgos de trabajo es necesario:

- a) Determinar la incidencia de los Riesgos de Trabajo en la población a estudiar.
- b) Identificar los principales mecanismos de producción de las lesiones y el daño.
- c) Identificar los principales agentes lesivos.
- d) Establecer los principales factores condicionantes de los Riesgos de Trabajo.
- e) Determinar los efectos directos de los Riesgos de Trabajo sobre el asegurado.
- f) Evaluar los costos del riesgo de trabajo para la organización prestadora de servicios de salud.
- g) Precisar los costos del riesgo de trabajo para la empresa de adscripción laboral.
- h) Determinar los principales efectos indirectos de los Riesgos de Trabajo sobre la familia del asegurado y las repercusiones en su entorno laboral y social.

Nuestra idea general gira en el sentido que los Riesgos de Trabajo tienen un costo económico y social mayor al comúnmente identificado, al mismo tiempo que estos se producen dentro de un patrón general o proceso definido por sus mecanismos causales y formas de presentación, bajo condiciones y factores constantes que son susceptibles de medición y control a través de medidas de prevención concretas en fases o momentos específicos durante el mencionado proceso.

La pregunta es: Cuánto cuesta un accidente o una enfermedad profesional?

Los accidentes o las enfermedades relacionados con el trabajo son muy costosas y pueden tener muchas consecuencias graves, tanto directas como indirectas, en las vidas de los trabajadores y de sus familias. Para los trabajadores, una enfermedad o un accidente laboral suponen, entre otros, los siguientes costos directos:

- La pérdida de ingresos.
 - La posible pérdida de un empleo.
 - El paro de las actividades familiares.
 - Los costos que acarrea la atención médica (gastos médicos, traslado de los heridos, rehabilitación, etc.).
 - Subsidios.

- Indemnizaciones, multas, etcetera.

(Sin considerar el sufrimiento humano implícito en un accidente o una enfermedad)

Se ha calculado que los costos indirectos de un accidente o de una enfermedad pueden ser de cuatro a diez veces mayores que sus costos directos, o incluso más.

Una enfermedad o un accidente laboral pueden tener una infinidad de costos indirectos para los trabajadores que a menudo es difícil calcularlos. Uno de los costos indirectos más evidente es el padecimiento humano que se causa en las familias de los trabajadores, que no se puede compensar con dinero.

Se estima que los costos de los accidentes laborales para los empleadores (empleador: patron o persona que emplea obreros) también son enormes. Para una pequeña empresa, el costo de tan sólo un accidente puede suponer una catástrofe financiera. (El patrón incluso podría terminar privado de su libertad).

Para los empleadores, algunos de los costos directos son los siguientes:

- El tener que pagar un trabajo no realizado.
 - Los pagos que hay que efectuar en concepto de tratamiento médico e indemnización.
 - La reparación o la sustitución de máquinas y equipos dañados.
 - La disminución o la interrupción temporal de la producción.
 - El aumento de los gastos en formación y administración.
 - La posible disminución de la calidad del trabajo.
 - Las consecuencias negativas en la moral de otros trabajadores.

Algunos de los costos indirectos (Son todos aquellos imputables a los pacientes y sus familiares, se miden de manera cuantitativa) para los empleadores son los siguientes:

- Hay que sustituir al trabajador lesionado o enfermo.
 - Hay que formar a un nuevo trabajador y darle tiempo para que se acostumbre al puesto de trabajo.
 - Lleva tiempo hasta que el nuevo trabajador produce al ritmo del anterior.
 - Se debe dedicar tiempo a las obligadas averiguaciones, a redactar informes y a cumplimentar formularios.
 - A menudo, los accidentes suscitan preocupación en los colegas del accidentado e influyen negativamente en las relaciones laborales.

- Las malas condiciones sanitarias y de seguridad en el lugar de trabajo también pueden influir negativamente en la imagen pública de la empresa.
- Tiempo perdido por el trabajador lesionado (día del accidente).
- Tiempo perdido por los compañeros de trabajo que pararon por: a) Ayudar al compañero lesionado b) Curiosidad o simpatía c) Otras razones del momento.
- Tiempo perdido por los jefes y ejecutivos: a) En asistir al obrero lesionado. b) En investigar la causa del accidente. c) En organizar para que el trabajo del accidentado lo ejecute otro obrero. d) En seleccionar y entrenar al nuevo obrero. e) En preparar el informe del accidente.
- Pérdida en la producción debido a la nerviosidad y falta de atención al trabajo por parte del personal.
- Daños en la maquinaria, equipo, herramientas, material y edificios.
- Pérdida de producción debido a desarreglos en la maquinaria o proceso que estaba a cargo del accidentado.
- Pérdidas por interferencias con la producción. Incumplimiento o atraso en las entregas, etc.
- Pérdida de la eficiencia del trabajador lesionado al volver a su trabajo (por un período variable).
- Gastos legales en caso de comparecer a los Tribunales de Justicia.

También existen costos intangibles incuantificables (no se pueden expresar numéricamente), sólo medibles de manera cualitativa (características).

- Discapacidad.
 - Dolor.
 - Temor.
 - Incapacidad funcional e intelectual.
 - Independencia funcional.
 - Calidad de vida.
 - Bienestar emocional.
 - Relaciones interpersonales.
 - Bienestar material.

- Desarrollo personal.
- Bienestar físico.
- Autodeterminación.
- Inclusión social.
- Derechos.

En general, los costos de la mayoría de los accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, tanto para los trabajadores y sus familias como para los empleadores, son muy elevados.

En realidad, nadie sabe realmente el costo total de los accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo porque, además de los costos directos más patentes, hay multitud de costos indirectos que es difícil evaluar.

En general, puede decirse que en la mayoría de los países industrializados han mejorado la salud y la seguridad en el lugar de trabajo en los últimos 20 a 30 años; en cuanto a la situación de los países en desarrollo, es incierta, en gran medida por las carencias y los fallos de la detección y el reconocimiento de los accidentes y enfermedades; de los registros y de los mecanismos de transmisión de informes y por consideraciones de carácter político, social e histórico.

Como en muchos países no existen registros fidedignos ni mecanismos de transmisión de informes, como en México, cabe suponer que las cifras son en realidad mucho más elevadas de lo que se anuncia.

El número de accidentes mortales de los países en desarrollo es muy superior al de los países industrializados, diferencia que se debe fundamentalmente a la existencia de mejores programas capacitación, de salud y seguridad, a la mejora de los servicios de primeros auxilios y médicos de los países industrializados y a la participación activa de los trabajadores en la adopción de decisiones sobre los problemas de salud y seguridad.

Algunas de las industrias que tienen en el mundo el riesgo más elevado de accidentes son la minería, la agricultura comprendidas la silvicultura y la explotación forestal y la construcción.

En algunos casos, es fácil determinar la causa de un accidente laboral, pero muy a menudo hay una cadena oculta de hechos que han producido el accidente que ha provocado la lesión del trabajador.

Por ejemplo, a menudo los accidentes se deben indirectamente a la negligencia del empleador, que puede no haber formado adecuadamente al trabajador, o de un proveedor que facilita informaciones erróneas sobre un producto, etc. Las elevadas tasas de accidentes mortales de los países en desarrollo subrayan la necesidad de programas de formación en salud y seguridad laborales que se centren en la prevención. Es asimismo importante promover el desarrollo de servicios de salud

laboral, entre otras cosas mediante la formación de doctores que detecten las enfermedades profesionales en sus primeras fases.

Por otro lado, La exposición a riesgos en el lugar de trabajo puede provocar graves enfermedades, tanto o más costosas que los mismos accidentes fatales.

Desde hace muchos años se conocen algunas enfermedades laborales, que afectan a los trabajadores de distinta manera según la índole del riesgo, la vía de la exposición, la dosis, etc.

Algunas de las enfermedades laborales más conocidas son:

- La asbestosis (causada por el asbesto o amianto, material utilizado habitualmente en aislamientos, guarniciones de frenos de automóviles, etc.).
 - La silicosis (ocasionada por el sílice, habitual en la minería, el pulimentado con chorro de arena, etc.).
 - El saturnismo (causado por el plomo, material habitual en las fábricas de pilas y baterías, de pinturas, etc.).
 - Pérdida de audición provocada por el ruido (habitual en muchos lugares de trabajo, entre ellos los aeropuertos, y en lugares de trabajo en que se utilizan máquinas ruidosas, como prensas o taladradoras, etc.).

Hay además distintos problemas de salud que pueden llegar a ser graves y que cabe achacar a malas condiciones de trabajo, entre ellos:

- Las enfermedades cardíacas.
 - Las enfermedades del sistema óseo muscular, por ejemplo, lesiones permanentes de la espalda o trastornos musculares.
 - Las alergias.
 - Los problemas de la función reproductora.
 - Los trastornos que provoca la tensión.
 - El estrés.
 - Problemas respiratorios (EPOC)

Muchos países en desarrollo comunican únicamente la existencia de un pequeño número de trabajadores que padecen enfermedades relacionadas con el trabajo. Esas cifras parecen inferiores a la realidad por distintos motivos, entre otros:

- La insuficiencia o la inexistencia de mecanismos de transmisión de informes.

- La inexistencia de servicios de sanidad laboral.
- La falta de médicos y profesionales de la sanidad capaces de detectar las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Por éstos y otros motivos, cabe presumir que, en realidad, el número de trabajadores que padecen enfermedades profesionales es muy superior. De hecho, en general, aumenta el número de casos y tipos de enfermedades laborales, en lugar de disminuir, tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados.

A menudo es difícil determinar la causa de las enfermedades relacionadas con el trabajo, entre otros motivos por el período de latencia (es decir, el hecho de que pueden pasar años antes de que la enfermedad produzca un efecto patente en la salud del trabajador). Cuando se detecta la enfermedad, puede ser demasiado tarde para tratarla o para determinar a qué riesgos estuvo expuesto el trabajador en otros tiempos. Otros factores, como el cambio de trabajo, o el comportamiento del personal (fumar o ingerir bebidas alcohólicas) agravan aún más la dificultad de vincular las exposiciones acaecidas en el lugar de trabajo a la aparición de una enfermedad.

Aunque hoy día se conocen mejor que anteriormente algunos riesgos laborales, todos los años aparecen nuevos productos químicos y tecnologías que presentan riesgos nuevos y a menudo desconocidos para los trabajadores y la comunidad. Estos riesgos nuevos y desconocidos constituyen graves problemas para los trabajadores, los empleadores, los instructores y los científicos, es decir, para todos quienes se ocupan de la salud de los trabajadores y de las consecuencias que los agentes de riesgo tienen en el medio ambiente.

4.2.- IMPLICACIONES LEGALES

El Artículo 21 del Código Civil para el Distrito Federal dice en su parte inicial que “La ignorancia de las leyes no excusa su cumplimiento”. Esta afirmación, aunque no aparece en todos los códigos de las diferentes materias que regula la Ley, debe considerarse como de uso general en la administración de la justicia.

Supongamos que una persona emplea a un trabajador para realizar una habitación adicional en su casa. Supongamos también que por infortunio de la mala suerte de ello se deriva que ese trabajador sufre un accidente en el cual se lesiona gravemente y es trasladado en una ambulancia de emergencia a un hospital de traumatología. Después de esto, pueden suceder dos situaciones. Una en la que el trabajador asume las pérdidas, incluyendo las lesiones y los costos de las mismas, así como las consecuencias patrimoniales para su familia. En este caso, el propietario de la casa saldría librado del problema, pese a su responsabilidad subjetiva impuesta por la Ley. Por otro lado, podría surgir una situación en la que el trabajador es aconsejado y dirige su reclamo ante las autoridades del IMSS o las del Trabajo. En este supuesto, las consecuencias legales para el propietario del inmueble comenzarían a emerger en un grado que puede ser directamente proporcional a los efectos del accidente y las consecuencias sobre la integridad del accidentado.

Golden Gate Bridge, San Francisco California, during construction, Strauss insisted on the use of the most rigorous safety precautions in the history of bridge building. Edward W. Bullard, a local manufacturer of safety equipment, designed protective headgear that Strauss insisted be worn on the job. This was the prototype of the hard hat, worn for the first time in history, along with glare-free goggles. Special hand and face cream protected the workers against the wind and sun, while special diets helped fight dizziness due primarily to alcohol abuse. The most conspicuous precaution was the safety net, suspended under the bridge from end to end. During construction, the net saved the lives of 19 men who became known as the "HalfWay-to-Hell Club." Until February 17, 1937 there had been only one fatality, setting a new all-time record in a field where "one life lost for every million dollars spent..." was the norm. Tragically, on the 17th of February, 10 men lost their lives when a section of a scaffold, used to spin wire into cable, carrying 12 men fell through the safety net. The safety standards put into effect by Strauss on the Golden Gate Bridge project are now an accepted part of the nation's construction regulations.

En consecuencia, alegar ignorancia no resuelve el problema.

Por lo anterior, es muy aconsejable, que en vez de entablar una relación laboral inespecífica por la falta de un contrato de trabajo, antes de iniciar cualquier labor es mejor suscribir un contrato especificando fecha de inicio del trabajo, salario, obligaciones de las partes, condiciones y todo aquello que permita, en un momento dado, evitar reclamaciones indebidas por parte del trabajador.

En cuanto a la relación laboral entre un trabajador y un empleador, el hecho de que no exista un contrato escrito, tampoco libra al empleador de la responsabilidad en cuanto a lo que pueda ocurrirle al trabajador mientras realiza un trabajo ni en cuanto al pago de un salario determinado. El Artículo 21 de la Ley Federal del trabajo dice: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe." Hoy en día, la responsabilidad de un empleador solamente requiere para quedar perfeccionada, de una oferta de trabajo acompañada de un salario y de que el trabajador se traslade al sitio del trabajo y comience sus labores.

Por su parte, el Artículo 53 de la LIMSS dice que el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo. Por ello, para comenzar, es un buen consejo práctico, darse por enterado al leer este libro, de las responsabilidades que un empleador tiene desde que entabla una relación laboral respecto de los riesgos de trabajo y de los beneficios que tiene gastar un poco más en las cuotas del Seguro Social antes de que ocurra un percance. Las dificultades burocráticas pueden desalentar al empleador, eso es verdad.

El IMSS ha intentado simplificar los trámites que deben realizar los trabajadores y patrones ante el Instituto, cuando se incurre en un riesgo de trabajo. Según datos del propio Instituto, cerca del 30% de los trabajadores que sufren un accidente laboral no concluyen el oficio de calificación, debido a los trámites burocráticos que deben enfrentarse en la empresa y en el Instituto. Así que una de las implicaciones legales que tenemos inicialmente es, enfrentar los trámites y procedimientos ante las diferentes instancias en materia de trabajo.

El Instituto recientemente estableció un nuevo documento único para la calificación de riesgos laborales. Ahora es el mismo Instituto quien envía la calificación a la empresa o al empleador.

El mecanismo se inicia al enviar al IMSS, la calificación de riesgo del empleado, mismo que deberá contestar y requisitar la empresa o el patrón. En caso de no hacerlo, se mandará en un máximo de 24 horas otro documento vía correo postal, un recordatorio para entregar la información necesaria y si éste último no es contestado, entonces el Instituto haría la calificación de si se trata o no de un accidente laboral y en su caso, si se requiere el pago de algún tipo de compensación. (incluyendo la

posibilidad de una pensión vitalicia).

Una vez que la empresa reciba el documento final, en un término impostergable de 72 horas, la empresa debe aceptar o no la calificación y, en su caso, puede interponer un recurso llamado de inconformidad, en caso de que tenga elementos para probar que la pensión otorgada no es la cantidad valorada para el empleado.

En caso de que haya inconformidad por parte del trabajador afectado, éste podrá recurrir a una demanda laboral. Sin embargo, en ambos casos la Institución sigue pagando las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador. Esto ocurriría solamente si la empresa o el patrón tuvo a bien inscribir al trabajador ante el Instituto.

A favor de los trabajadores, el Instituto también ha facilitado el cobro de las incapacidades a través de la automatización de bancos, los trabajadores ya no tienen que ir a la clínica a cobrar, sino directamente con la entrega de sus constancias el banco entrega el monto.

4.2.1 PRESCRIPCIONES

Una vez que han ocurrido los riesgos de trabajo, se origina por un lado la responsabilidad del patrón, o en su caso del trabajador, y por el otro lado se originan también derechos que reclamar por los afectados. A partir del momento en que se crean las responsabilidades y los derechos que reclamar, corre un término para acudir ante las autoridades del Trabajo o ante el IMSS en su caso. Si el trabajador no acude a reclamar los derechos que le correspondan, entonces sobreviene la prescripción de esos derechos. Es decir, la extinción de los derechos que ocurre por el solo transcurso del tiempo y en función de lo que determine la Ley para la situación que corresponda.

Bajo el Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 516, dice que “las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes”.

La Suprema a confirmado esto en la siguiente:

Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 5a Época

ACCIONES DE TRABAJO, PRESCRIPCION DE LAS.

SEGUN EL ARTICULO 328 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACION CON EL ARTICULO 70., TRANSITORIO, DE LA PROPIA LEY, LA ACCION QUE TIENE UN TRABAJADOR PARA RECLAMAR SU JUBILACION, PRESCRIBE EN UN AÑO, A CONTAR DE LA FECHA DE LA PROMULGACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; POR LO QUE SI UNA DEMANDA FUE PRESENTADA UN AÑO DESPUES DE VENCIDO EL PLAZO DE LA PRESCRIPCION, LA JUNTA TIENE QUE DECLARAR QUE LA ACCION ESTABA PRESCRITA, SI EL PATRONO DEMANDADO, AL CONTESTAR LA DEMANDA, INTERPONE DE UN MODO CLARO Y PRECISO LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION.

AMPARO EN REVISION EN MATERIA DE TRABAJO, 3932/35, GOMEZ EDUARDO, 28 DE SEPTIEMBRE DE 1935, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA ÉPOCA, TOMO. XLV, P. 6098.

En el Artículo 517 dice la Ley: “prescriben en un mes:

I. las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fraccion I, la prescripcion corre a partir, respectivamente, del dia siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separacion o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las perdidas o averias imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fraccion II, la prescripcion corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separacion.

El Artículo 518 dice que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripcion corre a partir del dia siguiente a la fecha de la separacion.

En el Artículo 519 se establece que prescriben en dos años:

- i. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;
- ii. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y
- iii. Las acciones para solicitar la ejecucion de los laudos de las juntas de conciliacion y arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripcion corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el dia siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio. cuando el laudo imponga la obligacion de reinstalar, el patron podra solicitar de la junta que fije al trabajador un termino no mayor de treinta dias para que regrese al trabajo, apercibiendolo que de no hacerlo, podra el patron dar por terminada la relacion de trabajo.

El artículo 521 manda que la prescripcion se interrumpe:

- i. Por la sola presentacion de la demanda o de cualquiera promocion ante la junta de conciliacion o ante la de conciliacion y arbitraje, independientemente de la fecha de la notificacion. no es obstaculo para la interrupcion que la junta sea incompetente; y
- ii. Si la persona a cuyo favor corre la prescripcion reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

De esta forma, quedan perfectamente establecidos los tiempos que tiene un afectado para realizar las acciones que correspondan para exigir sus derechos o para ejercer las sanciones correspondientes,

en el caso de los patrones afectados.

Por su parte, la Ley del IMSS, y toda vez que el Instituto es una autoridad fiscal autónoma, como ya hemos explicado en otra sección, el Artículo 298 de esta Ley dice que la obligación de enterar las cuotas y los capitales constitutivos, prescribirá a los cinco años de la fecha de su exigibilidad. Y que la prescripción se regirá en cuanto a su consumación e interrupción, por las disposiciones aplicables del Código Fiscal de la Federación.

Además, el Artículo 300 de la LIMSS dice que el derecho de los asegurados o sus beneficiarios para reclamar el pago de las prestaciones en dinero, respecto a los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida y guarderías y prestaciones sociales prescribe en un año de acuerdo con las reglas siguientes:

I. Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial, así como el aguinaldo;

II. Los subsidios por incapacidad para el trabajo por enfermedad no profesional y maternidad;

III. La ayuda para gastos de funeral, y

IV. Los finiquitos que establece la Ley.

Los subsidios por incapacidad para trabajar derivada de un riesgo de trabajo, prescriben en dos años a partir del día en que se hubiera generado el derecho a su percepción.

Finalmente, y respecto a los delitos que más adelante revisaremos, el Artículo 319 dice que la acción penal en los delitos previstos en el Capítulo de delitos de la Ley, prescribirá en tres años contados a partir del día en que el Instituto tenga conocimiento del delito y del probable responsable; y si no tiene conocimiento, en cinco años, que se computará a partir de la fecha de la comisión del delito.

Cabe señalar que la Ley dispone cuáles son los momentos a partir de los cuales inician los términos procesales, incluyendo aquellos para la prescripción, por ejemplo en el caso de los accidentes de trabajo la Corte suscribió:

Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 6a Época

ACCIDENTES DE TRABAJO. PRESCRIPCION.

EL TERMINO EMPIEZA A COMPUTARSE NO DESDE CUANDO OCURRE EL ACCIDENTE, SINO DESDE QUE EL TRABAJADOR CONOCE SU INCAPACIDAD, Y, POR ENDE, A LO QUE TIENE DERECHO.

AMPARO DIRECTO 1725/57. JOAQUIN HERRERA RODRIGUEZ. 6 DE NOVIEMBRE DE 1957. 5 VOTOS. PONENTE: ARTURO MARTINEZ ADAME.

PRECEDENTE:

VOLUMEN IV, 5A. PARTE, P. 12 (PRIMERA TESIS).

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, SEXTA EPOCA, VOLUMEN V, 5A. PARTE, P. 22.

En caso de las lesiones que sanan pero que dejan secuelas, la Corte ha suscrito lo siguiente:

Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 5a Época

ACCIDENTES DEL TRABAJO, INDEMNIZACION POR LOS.

LA LEY NO EXIGE QUE LA INCAPACIDAD POR LA QUE DEBE INDEMNIZARSE A UN TRABAJADOR, EN VIRTUD DE UN ACCIDENTE SUFRIDO EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO, SEA INMEDIATA AL HECHO QUE LA PRODUJO, POR LO QUE SI UNA JUNTA, EN USO DE LA FACULTAD SOBERANA QUE LE CONCEDE LA LEY, ESTIMA QUE, A PESAR DEL TRABAJO DESEMPEÑADO POR EL OBRERO DESPUES DEL ACCIDENTE, COMO CONSECUENCIA DEL MISMO SUFRIO UNA LESION QUE, DESARROLLANDOSE CON EL TIEMPO, PRODUJO SU INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO, ESTABLECIENDO LA RELACION ENTRE EL GOLPE RECIBIDO POR EL OBRERO Y SU INCAPACIDAD ULTERIOR PARA TRABAJAR, SIN DUDA ALGUNA QUE CUALQUIERA QUE HAYA SIDO EL TIEMPO TRANSCURRIDO ENTRE AMBOS HECHOS, EL PATRONO ESTA OBLIGADO A PAGAR LA INDEMNIZACION QUE FIJA LA LEY.

AMPARO ADMINISTRATIVO EN REVISION 14708/32, CIA. CARBONIFERA DE SABINAS, S. A., 27 DE NOVIEMBRE DE 1933, UNANIMIDAD DE 5 VOTOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO. XXXIX, P. 2440.

4.2.2 RESPONSABILIDADES, MULTAS Y SANCIONES

Para garantizar la exigibilidad de las leyes, se imponen diferentes tipos de sanciones para quienes incumplan con lo ordenado en cada ley vigente y aplicable.

En el caso de la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 992 dice que las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

El Artículo 994 de la Ley comentada dice que se impondrá multa, cuantificada usando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, por el equivalente de:

(Fracción V) De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D (clausura parcial o total del lugar de trabajo).

En relación al reglamento interior de trabajo, el Artículo 1001 dice que al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 30 veces el salario mínimo general.

Y para rematar, el Artículo 1002 dice que por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en el de de la Ley que habla de las multas, o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor, multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Por la parte trabajadora, la Ley indica que cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el Artículo 21 Constitucional, equivalente a un día de jornada.

En cuanto a la Ley del IMSS, el Artículo 304 dice que cuando los patrones y demás sujetos

obligados realicen actos u omisiones que impliquen el incumplimiento del pago de los conceptos fiscales que establece el artículo 287 (cuotas, los capitales constitutivos, su actualización y los recargos, las multas impuestas), serán sancionados con multa del cuarenta al cien por ciento del concepto omitido.

Con fines de especificar las faltas a la Ley en que podrían incurrir los obligados, el Artículo 304-A de la Ley del IMSS, dice que son infracciones a esta Ley y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado que se enumeran a continuación:

- I. No registrarse ante el Instituto, o hacerlo fuera del plazo establecido en la Ley;
- II. No inscribir a sus trabajadores ante el Instituto o hacerlo en forma extemporánea;
- III. No comunicar al Instituto o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al salario base de cotización de sus trabajadores;
- IV. No determinar o determinar en forma extemporánea las cuotas obrero patronales legalmente a su cargo;
- V. No informar al trabajador o al sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- VI. Presentar al Instituto los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero patronales con datos falsos, salvo aquéllos que por su naturaleza no sean de su responsabilidad;
- VII. No llevar los registros de nóminas o listas de raya, en los términos que señala la Ley y el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social;
- VIII. No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados, en caso de estar obligado a ello;
- IX. No proporcionar, cuando el Instituto se lo requiera, los elementos necesarios para determinar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo o hacerlo con documentación alterada o falsa;
- X. Obstaculizar o impedir, por sí o por interpósita persona, las inspecciones o visitas domiciliarias, así como el procedimiento administrativo de ejecución, que ordene el Instituto;
- XI. No cooperar con el Instituto en los términos del artículo 83 de la Ley, en la realización de estudios e investigaciones para determinar factores causales y medidas preventivas de riesgos de trabajo, en proporcionar datos e informes que permitan la elaboración de estadísticas de ocurrencias y en difundir, en el ámbito de sus empresas, las normas sobre

prevención de riesgos de trabajo;

- XII.** No dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas en el desarrollo de sus actividades, o no llevar los registros de los riesgos de trabajo o no mantenerlos actualizados;
- XIII.** No conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita domiciliaria o los bienes muebles en los que se dejen depositados los mismos como consecuencia de su aseguramiento;
- XIV.** Alterar, desprender o destruir, por sí o por interpósita persona, los documentos, sellos o marcas colocados por los visitadores del Instituto con el fin de asegurar la contabilidad, en los sistemas, libros, registros y demás documentos que la integren, así como en los equipos, muebles u oficinas en que se encuentre depositada dicha contabilidad y que se le hayan dejado en depósito como consecuencia del aseguramiento derivado de una visita domiciliaria;
- XV.** No presentar la revisión anual obligatoria de su siniestralidad y determinación de la prima del seguro de riesgos de trabajo o hacerlo extemporáneamente o con datos falsos o incompletos, en relación con el periodo y plazos señalados en el reglamento correspondiente. No se impondrá multa a los patrones por la no presentación de los formularios de determinación de la prima del seguro antes mencionado cuando ésta resulte igual a la del ejercicio anterior;
- XVI.** No dar aviso al Instituto o hacerlo extemporáneamente del cambio de domicilio de una empresa o establecimiento, cuando se encuentre en alguno de los supuestos que señala el reglamento respectivo;
- XVII.** No retener las cuotas a cargo de sus trabajadores cuando así le corresponda legalmente, o habiéndolas retenido, no enterarlas al Instituto;
- XVIII.** No comunicar al Instituto por escrito sobre el estallamiento de huelga o terminación de la misma; la suspensión; cambio o término de actividades; la clausura; el cambio de nombre o razón social; la fusión o escisión;
- XIX.** Omitir o presentar extemporáneamente el dictamen por contador público autorizado cuando se haya ejercido dicha opción en términos del artículo 16 de esta Ley;
- XX.** No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el Instituto, y
- XXI.** Notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir

notificar al Instituto en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción.

Desde luego que las infracciones a la Ley siempre vienen acompañadas de sus respectivas sanciones. Por ello, el Artículo 304-B dice que las infracciones señaladas en el artículo anterior, se sancionarán considerando la gravedad, condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia, en la forma siguiente:

- I. Las previstas en las fracciones IV, V, VII, VIII, XI, XVI y XIX con multa equivalente al importe de veinte a setenta y cinco veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal;
- II. Las previstas en las fracciones III, X, XIII y XVIII con multa equivalente al importe de veinte a ciento veinticinco veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal;
- III. Las previstas en las fracciones VI, IX y XV con multa equivalente al importe de veinte a doscientas diez veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal, y
- IV. Las previstas en las fracciones I, II, XII, XIV, XVII, XX y XXI con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal.

No obstante lo anterior, la Ley de vez en cuando otorga un respiro. Como en el Artículo 304-C en el que se afirma que no se impondrán multas cuando se cumplan en forma espontánea las obligaciones patronales fuera de los plazos señalados por la Ley o cuando se haya incurrido en infracción por caso fortuito o fuerza mayor. Se considerará que el cumplimiento no es espontáneo en el caso de que:

- I. La omisión sea descubierta por el Instituto;
- II. La omisión haya sido corregida por el patrón después de que el Instituto hubiere notificado una orden de visita domiciliaria, o haya mediado requerimiento o cualquier otra gestión notificada por el mismo, tendientes a la comprobación del cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social, y
- III. La omisión haya sido corregida por el patrón con posterioridad a los 15 días siguientes a la presentación del dictamen por contador público autorizado ante el Instituto, respecto de actos u omisiones en que hubiere incurrido y que se observen en el dictamen.

Conforme las infracciones a la Ley van profundizando, los problemas para los obligados incumplidos van profundizando también. Se llega a presentar el caso en que el IMSS procede

penalmente por los delitos previstos en la Ley, por medio de querrela, independientemente del estado en que se encuentre algún procedimiento administrativo que el patrón haya iniciado para su defensa.

En el Segundo párrafo del Artículo 306 dice lo siguiente: “En los delitos a que se refiere este Capítulo, la autoridad judicial no impondrá sanción pecuniaria”. En este momento, es indispensable que se distinga de la autoridad fiscal (el Instituto) de la autoridad judicial (un juez penal), y también debe atenderse a que si la autoridad judicial no impondrá sanción pecuniaria (es decir, en dinero), entonces la sanción se traduce en la pérdida de la libertad.

Así que el Artículo 307 anuncia que cometen el delito de defraudación a los regímenes del seguro social, los patronos o sus representantes y demás sujetos obligados que, con uso de engaños o aprovechamiento de errores omitan total o parcialmente el pago de las cuotas obrero patronales u obtengan un beneficio indebido con perjuicio al Instituto o a los trabajadores.

Dice que la omisión total o parcial del pago por concepto de cuotas obrero patronales a que se refiere el párrafo anterior comprende, indistintamente, los pagos por cuotas obrero patronales o definitivos por las cuotas obrero patronales o los capitales constitutivos en los términos de las disposiciones aplicables.

Y esto es a lo que se arriesga el incumplidor. El Artículo 308 dice que el delito de defraudación a los regímenes del seguro social, se sancionará con las siguientes penas:

- I. Con prisión de tres meses a dos años cuando el monto de lo defraudado no exceda de trece mil salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal;
- II. Con prisión de dos a cinco años cuando el monto de lo defraudado exceda de trece mil salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal, pero no de diecinueve mil salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal, o
- III. Con prisión de cinco a nueve años, cuando el monto de lo defraudado fuere mayor de diecinueve mil salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal.

Cuando no se pueda identificar la cuantía de lo que se defraudó la pena será la establecida en la fracción I de este artículo.

Además, el Artículo 309 dice que el delito de defraudación a los regímenes del seguro social, será calificado, cuando los patronos o sus representantes y demás sujetos obligados, a sabiendas omitan el entero de las cuotas obreras retenidas a los trabajadores en los términos y condiciones establecidos en esta Ley. Cabe aclarar que cuando dice “calificado” se refiere a que el delito aumenta sus penas por determinados agravantes.

Entonces, según lo anterior, cuando el delito sea calificado, la pena que corresponda se aumentará en una mitad.

A su vez, el Artículo 310 señala que será sancionado con las mismas penas del delito de defraudación a los regímenes del seguro social, quien a sabiendas:

- I. Altere los programas informáticos autorizados por el Instituto;
- II. Manifieste datos falsos para obtener del Instituto la devolución de cuotas obrero patronales que no le correspondan;
- III. Se beneficie sin derecho de un subsidio o estímulo fiscal, o
- IV. Simule uno o más actos o contratos obteniendo un beneficio indebido con perjuicio al Instituto.

El Artículo 311 dice que se impondrá sanción de tres meses a tres años de prisión, a los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados que:

- I. No formulen los avisos de inscripción o proporcionen al Instituto datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero patronales, en perjuicio del Instituto o de los trabajadores, en un porcentaje de veinticinco por ciento o más de la obligación fiscal, o
- II. Obtengan un beneficio indebido y no comuniquen al Instituto la suspensión o término de actividades; clausura; cambio de razón social; modificación de salario; actividad; domicilio; sustitución patronal; fusión o cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto y proporcionar al Instituto información falsa respecto de las obligaciones a su cargo, en términos de esta Ley.

Desde luego que el Instituto, al ser una autoridad fiscal, puede ejercer acciones destinadas a garantizar el pago de lo que se le deba, incluso si hay recursos administrativos en trámite. De manera que el Instituto tiene prioridad para embargar bienes antes que cualquier otro acreedor. De allí que el Artículo 312 se ocupe del cuidado de las garantías se que se haga en la persecución de los créditos fiscales. Así que este artículo dice que se impondrá sanción de uno a seis años de prisión, al depositario o interventor designado por el Instituto que disponga para sí o para otro, del bien depositado, de sus productos o de las garantías que de cualquier crédito fiscal se hubieren constituido, si el valor de lo dispuesto no excede de novecientos salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal; cuando exceda, la sanción será de cuatro a nueve años de prisión. Además dice este artículo que igual sanción, de acuerdo al valor de dichos bienes, se aplicará al depositario que los oculte o no los ponga a disposición del Instituto. En este caso el depositario es una persona a la cual se le entregan los bienes del embargo para su custodia.

En el Artículo 314 dice que se reputará como fraude y se sancionará como tal, en los términos del Código Penal Federal, el obtener, así como el propiciar su obtención, de los seguros, prestaciones y servicios que esta Ley establece, sin tener el carácter de derechohabiente, mediante cualquier engaño o aprovechamiento de error, ya sea en virtud de simulación, sustitución de personas o cualquier otro acto.

En el Artículo 318 se da otro respiro a los obligados al cumplimiento de esta Ley y en pago a su “arrepentimiento” si no lo atrapan antes. Dice este artículo que no se formulará querrela, si quien hubiere omitido el pago total o parcial de alguna cuota obrero patronal u obtenido un beneficio indebido, lo entera espontáneamente con sus recargos y actualización antes de que la autoridad del Instituto descubra la omisión, el perjuicio o el beneficio indebido mediante requerimiento, orden de visita o cualquier otra gestión notificada por la misma, tendiente a la comprobación del cumplimiento de sus obligaciones en materia de cuotas obrero patronales.

En cuanto a la declaración anual sobre riesgos de trabajo que estudiamos más arriba, debemos entender que la omisión en la presentación de la declaración o su presentación, conteniendo datos falsos o incompletos, conduce a la imposición de multas, conforme a las disposiciones ya antes mencionadas y las del Reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo.

4.2.3 DEMANDA LABORAL POR RIESGOS DE TRABAJO

Cuando un trabajador emprende acción legal persiguiendo los derechos que presuntamente le fueron afectados, se dirige a la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponda y, entonces entabla una demanda de indemnización, independientemente de otras acciones que pudiera intentar u otros derechos que tuviera que reclamar. A continuación se presenta una muestra de lo que sería una demanda del tipo mencionado.

Es absolutamente erróneo, acudir a intentar una demanda ante las Juntas (tribunales laborales), sin el apoyo de un abogado calificado ya sea de tipo particular o proveniente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la cual provee abogados a quien no pueda pagar uno. No obstante, se aconseja hacerse de un abogado privado. El formato que se presenta a continuación es un ejemplo genérico que no debe ser utilizado como base de la formulación de una demanda real.

MODELO DE DEMANDA DE INDEMNIZACION POR RIESGOS DE TRABAJO

H. Junta _____ de Conciliación y Arbitraje

NOMBRE COMPLETO, por mi propio derecho, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en _____, y designando como mi apoderado a _____, en los términos de la carta poder adjunta, respetuosamente expongo: Que por mi propio derecho, y en representación de mis hijos de menor

edad _____ vengo a demandar a _____, con domicilio en _____, o a quien resulte responsable de la fuente de trabajo ubicada en _____, el pago de la indemnización por muerte del trabajador de nombre _____, acaecida a consecuencia de un riesgo de trabajo ocurrido con motivo de sus servicios a la demandada _____, a las _____ horas del día _____ del mes de _____ del año de _____, consistente en dos meses de salario por concepto de gastos funerarios, y setecientos treinta días de salario, conforme a lo dispuesto en los artículos 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo, tomando como base un salario diario de _____, que percibía el trabajador en el momento en que ocurrió su muerte, según lo indica el artículo 484 de dicha ley; el importe de _____ días de salarios por prima de antigüedad, conforme al artículo 162, fracciones I y V, del propio ordenamiento; y la cantidad de _____, por concepto de _____ (en caso de que se reclame alguna otra prestación, por concepto de vacaciones, aguinaldo, etc., debe relacionarse en la exposición de hechos de la demanda, y fundamentarse en la Ley o el contrato, en su caso). Fundo esta demanda en los siguientes hechos y consideraciones de derecho:

H E C H O S :

El Señor _____, prestaba sus servicios a la negociación demandada desde la fecha de _____, desempeñando el puesto de _____, consistiendo sus labores en _____ y percibía a la fecha en que ocurrió su muerte un salario diario de _____.

I. El día _____ a las _____ horas, encontrándose el trabajador mencionado prestando sus servicios a la demandada, sufrió un accidente consistente en _____, a consecuencia del cual falleció.

II. La suscrita _____ contrajo matrimonio con el trabajador mencionado el día _____, en la oficina del Registro Civil _____, y dependía economicamente de dicho trabajador, habiendo procreado _____ hijos, cuyos nombres son _____, de _____ de edad, inscrito en el Registro Civil de _____ con fecha _____ según acredito con las copias certificadas de las actas respectivas que exhibo junto con la del acta de defunción.

- III. Para los efectos de la publicación de la convocatoria que previene el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesto que el establecimiento donde el trabajador falleció prestaba sus servicios está ubicado en _____.
- IV. Como hasta la fecha no han sido cubiertas las indemnizaciones y prestaciones legales y contractuales correspondientes a la suscrita y a mis hijos, vengo a reclamarlas en los términos de esta demanda.

DERECHO

Es competente esa H. Junta para conocer el caso, según previenen los artículos _____, y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. en cuanto al fondo son aplicables el artículo 123, fracción XIV constitucional, y los artículos 8, 10, 18, 20, 26, 31, 84, 115, 132, fracción II, 162, fracciones I y V, 472, 474, 484, 485, 500, 501, 502, 503 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. Norman el procedimiento el artículo 503 y demás relativos del citado ordenamiento. Por lo expuesto y fundado, a esa H. Junta, respetuosamente pido se sirva:

PRIMERO.- Tenerme por presentada con este escrito en los términos del mismo, demandando a _____ a favor de la suscrita y de mis hijos mencionados, el pago de las indemnizaciones y prestaciones que señalo; reconocer la personalidad del apoderado designado conforme a la carta-poder adjunta; y tener por señalado el domicilio indicado para oír notificaciones.

SEGUNDO.- Darle entrada a la demanda, corriéndole traslado a la demandada con las copias simples que acompaño, notificándola y emplazándola, en el domicilio señalado, para la audiencia de Ley.

TERCERO.- Seguidos los trámites legales procedentes, dictar resolución determinando nuestro derecho a las indemnizaciones y prestaciones referidas, y condenando a la demandada al pago de las mismas.

Protesto lo necesario.

FIRMA o huella digital

(Lugar y fecha)

4.2.4 MATERIALIZACIÓN DE UN ACCIDENTE

En este apartado, la pregunta es: una vez que ocurre un accidente, qué debe hacer el empleador?

Desde luego que lo primero que debe hacer el empleador, por si mismo o por medio de sus

subordinados o por personal capacitado, es prestar la ayuda y los primeros auxilios con el fin de aminorar los efectos nocivos del accidente.

Es muy recomendable que de inmediato se registren los datos necesarios y los pormenores del accidente. Si es posible, es muy importante tomar fotografías del lugar del accidente y del accidentado y mantener una estrecha vigilancia sobre su traslado al hospital correspondiente y su ingreso hospitalario.

El Artículo 504 de la LFT dice que los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes: (Entre otras obligaciones al respecto)

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

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

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

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

Es muy importante que una vez que se materializa un accidente, se recaben todas las pruebas que pudieran existir con vías a una situación legal, en donde el empleador puede resultar responsable en diferentes grados. Además, los patronos están expuestos a que se les obligue a probar su dicho, en contra de lo que el trabajador (y especialmente su defensa) puedan argumentar.

En el Artículo 784 de la LFT dice que la Junta (el juzgado laboral) eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la

empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos

alegados por el trabajador.

En muchas ocasiones, los accidentes ocurren en circunstancias que en realidad no son realmente de trabajo, de allí que la Suprema Corte haya suscrito la siguiente:

Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 5a Época

SI NO APARECE QUE EXISTA NINGUNA AFINIDAD JURIDICA ENTRE EL HECHO CAUSA EL ACCIDENTE Y EL TRABAJO QUE DESEMPEÑABA EL QUE LO SUFRIO Y, POR LO MISMO, NO EXISTE RELACION ALGUNA DE CAUSALIDAD ENTRE EL ACCIDENTE Y EL TRABAJO, EL LAUDO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION QUE ABSUELVA AL DEMANDADO DE QUIEN SE EXIGE LA INDEMNIZACION CORRESPONDIENTE, NO INFRINGE LA FRACCION XIV DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

AMPARO ADMINISTRATIVO EN REVISION 4514/30 BARKER VDA. DE CSHMIDT ELISA KATHLEEN, 20 DE AGOSTO DE 1931, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO. XXXII, P. 1951.

4.2.5 EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD

En realidad, la misma Constitución Política nacional parece inquisitoria para la parte empresarial. El Artículo 123 dice en su fracción XIV que “Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten...”. En interpretación directa a esta premisa constitucional, los empresarios son responsables de los accidentes y enfermedades de trabajo aún antes de que ocurran y sin atender las causas.

El Artículo 489 de la Ley Federal del Trabajo dice: “No libera al patrón de responsabilidad:

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

Este artículo es inculpatario para los patrones, pues estos deben asumir incluso la negligencia de sus trabajadores, lo cual resalta la necesidad de terminar con la negligencia que forma parte cultural de nuestra población, por medio de la educación e instrucción temprana de los futuros trabajadores y empresarios.

Es útil saber que el Artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo dice que: “El patrón queda exceptuado

de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

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

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

De hecho, las anteriores son las únicas excluyentes de responsabilidad que se le permiten a los patrones a este respecto.

Torre Eiffel

La construcción de la torre Eiffel duró 26 meses, costó una sola vida.

Lo anterior resulta inequitativo si usamos como medida el Artículo 32 de la misma LFT, que dice: “El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

No obstante, bajo las tendencias jurisdiccionales actuales, una persecución civil puede dar lugar a una sentencia que ordene el pago de los daños y perjuicios, es decir, a la reparación del daño, y de aquí pueden derivarse situaciones de orden penal que pongan en entredicho la libertad del trabajador derivado de su notoria negligencia.

Desde luego que como medio de defensa, vale la pena saber que:

Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 5a Época

ACCIDENTES PROFESIONALES. CARGA DE LA PRUEBA DE LOS QUE NO LO SON.

LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA HA SUSTENTADO EL CRITERIO DE QUE TODO ACCIDENTE OCURRIDO A UN OBRERO EN EL LUGAR Y DURANTE LAS HORAS DE LABORES, SE PRESUME ACCIDENTE DE TRABAJO; DE MANERA QUE AL REALIZARSE EL SUPUESTO ANOTADO SE ACTUALIZA LA PRESUNCION DE LA PROFESIONALIDAD DEL RIESGO Y AL PATRON CORRESPONDE DESTRUIR ESA PRESUNCION MEDIANTE LA COMPROBACION DE QUE EL ACCIDENTE FUE ORIGINADO POR CAUSAS QUE NINGUNA RELACION TENGAN CON EL TRABAJO.

AMPARO DIRECTO 6579/55.- TEODORA LIRA Y COAGS.- 13 DE ABRIL DE 1956.- UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.- PONENTE: ALFONSO GUZMAN NEYRA.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO. CXXVIII, P. 163.

Cuauhtémoc Keer Rendón

5.- EDUCACION EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES

Algún tiempo, nuestro país tuvo la oportunidad de convertirse en un epicentro industrial, por los hallazgos petroleros, por la vecindad con los Norteamericanos, por la existencia de otros recursos naturales no petroleros y también por la presencia de mano de obra capacitada. Durante este mismo periodo, las quejas sonaron por muchos lugares, en cuanto a que la mano de obra en México era mano de obra mal calificada; es decir, mal capacitada.

Lo grave es que las políticas públicas encaminadas a mejorar la calidad de la mano de obra, fueron lentas, insuficientes o mal aplicadas; en algunos ámbitos de plano ni existieron. De forma que nuestro país nunca llegó a ser un país industrial, lo más que se aproximó a ello fue a ser un país maquilador de temporal o un importador de tecnología ya elaborada o en grado de obsoleta. Actualmente somos un país dedicado al consumo de lo que produce la industria mundial, somos un proveedor de recursos naturales petroleros y no petroleros. Nuestro país es un lugar en donde la mano de obra es mal capacitada, mal pagada y despreciada en su valor real. Esto puede deberse a la segmentación social y económica fomentada por la dominación histórica poco inteligente de unos grupos sobre otros.

El sector social perjudicado ha sido el que acumula la mayor población. Justo en donde se encuentra la mano de obra aprovechable. Este grupo, por ser muy numeroso, ha tenido que ser manipulado con técnicas premeditadas y cuidadosamente estudiadas, incluso fuera de nuestras fronteras. Hasta ahora, los grupos dominantes, que en realidad son minoritarios en número, han tenido éxito en cuanto a sus objetivos puramente mercantilistas. Por su parte, algunas personas de esos mismos grupos minoritarios, concientes de la naturaleza del problema, han dirigido la masa dominada rumbo a la persecución de los mínimos derechos como la educación y la seguridad social.

El poder es una moneda sin paridad. Los que ostentan el poder han concedido ciertos cambios, más obligados por la necesidad y por la presión del exterior nacional, que por su convicción, también por conveniencia. De modo que la educación, como uno de los derechos que actualmente ejercen las masas destinadas a la labor, hasta ahora se ha concentrado en crear una identidad cultural y una deformación del intelecto, precisamente dirigiendo la masa mayoritaria al consumo, no a la productividad.

Esto ha de cambiar antes de que los recursos naturales en general se consuman y no tengamos más que entregar. Por eso es aconsejable que instituciones como la Secretaría de Educación Pública, coadyuve a realizar un cambio urgente en la idiosincracia de la mayoría de la población. El fin sería revertir el comportamiento de la gente respecto del consumo y aumentar la conciencia sobre la productividad.

En este momento, debemos hacer un aclaración conceptual. Es extraño que la Secretaría antes citada sea de Educación Pública. Con el fin de atender la naturaleza del problema que nos ocupa, el tema mismo de este trabajo, se sucita la necesidad de separar los conceptos de educación e instrucción. Pese a la retórica de la discrepancia sobre la equivalencia de esos términos, para nosotros la educación ha de relacionarse con el comportamiento de las personas dentro de los límites sociales. Por su parte, la instrucción ha de relacionarse con el adiestramiento de las personas dentro del marco laboral que les interese.

Pese a lo anterior, tanto la educación como la instrucción acaban formando parte de la integridad personal de los individuos. Es decir que todo ello ocurre de igual manera dentro de sus cabezas, en sus cerebros, en sus mentes. De aquí que aunque educación e instrucción son conceptos diferentes para nosotros, ambos se han de considerar al mismo tiempo pero nunca revueltas.

Así que en materia de educación se sugiere dirigir las políticas públicas a la productividad y el orden. Mientras que en materia de instrucción se sugiere dirigir las políticas públicas al desarrollo tecnológico.

Con este proceder, la educación en materia de prevención de accidentes y enfermedades, como parte del aumento de la productividad y el orden, se tendría que inculcar en los niveles básicos de instrucción. La población debe orientarse con ideas de orden, prevención, productividad y otras ideas más que salen del alcance de nuestro tema. En materia de instrucción, en todos los niveles medios, los estudiantes deben concretar los conocimientos técnicos fundamentales del desenvolvimiento tecnológico del país. A nivel universitario, en todas las áreas de enseñanza, los estudiantes prodrían ya sumarse al desarrollo de la tecnología con las bases de orden y productividad ya fijadas en su conciencia.

Aunque parece que por un momento abandonamos nuestro tema central, no es así. Muchos de los accidentes de trabajo, incluyendo la muerte o incapacitaciones mayores ocurren por negligencia de los patrones o de los mismos trabajadores. Asimismo, la baja productividad de las empresas y la mala calidad de los productos resultantes ocurre por negligencia de las personas que trabajan en las empresas, incluyendo obreros, administrativos y también directores. El origen de la negligencia es precisamente educativo (con el paso del tiempo se ha hecho parte cultural de nuestra sociedad) y sus

efectos en las comunidades y el entorno social en general son muy diversos, expresando muchas veces sus efectos en accidentes o enfermedades ocurridas durante las horas de trabajo.

Restringiendo las ideas antes expuestas, los riesgos de trabajo inevitablemente forman parte de la integridad de la calidad de los productos en la industria en general, y definitivamente en la industria de la construcción si admitimos que la construcción participa en la mayoría de las otras industrias.

Incurrir en riesgos de trabajo disminuye la productividad, la calidad y el desarrollo. La tecnología por su parte, disminuye los riesgos de trabajo, aumenta la productividad y la calidad de los productos finales. Para desarrollar tecnología se requiere educación e instrucción. Para confirmar lo anterior, es obligatorio que informemos que la tecnología resulta muy peligrosa para las personas “mal educadas” y mal instruidas en el ámbito. Es recomendable saber que a una persona recién llegada de su pueblo, que poco hable de español, que sea poco seria en su trabajo, que desconozca de la responsabilidad, que desconozca las normas de seguridad laboral, a esta persona le resultara mortal utilizar cualquier equipo y bajo la mayoría de las circunstancias. Por eso es que en la construcción hay muchos accidentes de trabajo. Porque la mayoría de los trabajadores son de extracción marginal, son sustraídos de la masa mayoritaria antes descrita, de la parte más afectada por el abandono, pero son enfrentados a trabajos de alto riesgo laboral. Pues las actividades que realizan muchas veces son sencillas, como amarrar varillas, palear mezclas, aplanar muros, colocar piezas metálicas, atornillar, etcetera; lo temible es que la mayoría de las veces esos trabajadores realizan esas sencillas actividades en condiciones de riesgo extremo sin ninguna educación pertinente ni instrucción previa. Esos son los elementos del desastre laboral.

Como dijimos, dentro de los logros de las luchas de las masas laborales en el mundo y en México, se han implementado programas de capacitación en materia de riesgos laborales (y en muchas otras materias) y como ya vimos, la legislación ahora obliga a las empresas a cumplir con normas y planes de prevención de riesgos laborales.

Es así que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha implementado normas para que los trabajadores tengan la capacitación dentro de las empresas, dirigidos por representantes de las empresas y de los sindicatos o en su caso de los trabajadores que allí presten sus servicios. Esto en cumplimiento al Artículo 123 constitucional, el cual en su fracción XIII dice que “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo...”.

Debido a la antigüedad de la Constitución, este artículo subroga al Estado por las empresas en este asunto, lo cual resulta muy cómodo para el gobierno. A nuestro juicio, en relación a lo que marca el Artículo 3 de la Constitución que habla del derecho a la educación, el artículo 123 constitucional debe

comenzar así: “El Estado estará obligado a proporcionar políticas públicas tendientes a promover la educación e instrucción de la población con la meta de aumentar la productividad y la eficacia en el trabajo. Por su parte, las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento especializado para el trabajo que deban realizar”.

Cuauhtémoc Keer Rendón

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El panorama nacional actual de los riesgos laborales en la industria de la construcción es incierto debido a la informalidad que existe en este ámbito y debido a que las propias instituciones de Seguridad Social no tienen registros confiables sobre las cifras en materia de enfermedades y accidentes del trabajo.

SEGUNDA.- La industria de la construcción está muy relacionada con el resto de la industria nacional y en sus muy diversos campos, y es la industria de la construcción la mayor generadora de casos ocurridos de riesgos de trabajo, derivado de condiciones inapropiadas en los sitios de trabajo y también del perfil cultural y socioeconómico de los trabajadores y empresarios.

TERCERA.- Existen diversas leyes que tienden a regular las actividades en la construcción, con el fin de prevenir y evitar la ocurrencia de riesgos de trabajo.

CUARTA.- Es indispensable que desde la infancia, se haga conciencia en la población en general, sobre la existencia de los Riesgos de Trabajo, incluyendo en los programas educativos básicos materias sobre seguridad y riesgos. Dentro de estos programas, también es recomendable que se promueva desde la infancia, el orden en el trabajo, los conceptos de responsabilidad en su aspecto más amplio y la existencia de las normas de seguridad e higiene en los sitios de trabajo, y entre todo ello siempre involucrar la necesidad de evitar a toda costa los accidentes y enfermedades que involucran a cualquier actividad.

QUINTA.- En todas las obras deben utilizarse sistemas de prevención de riesgos con el fin de evitar cualquier incidencia o riesgo asociado.

SEXTA.- Las consecuencias sociales y económicas de los riesgos laborales en la industria de la construcción (y en general en toda la industria), perjudican la tranquilidad y el patrimonio de los empresarios y sus familias, perjudican el patrimonio de las empresas y su desarrollo, afectan a los trabajadores y a sus familias y dañan la economía nacional.

SEPTIMA.- El tema de riesgos laborales no son privativos de la industria de la construcción, pues la

construcción está relacionada con casi todas las ramas de la industria, por lo que este tema debe ser parte de un programa de aumento de la calidad y productividad en el trabajo a nivel nacional.

OCTAVA.- El tema de los riesgos de trabajo, debe ser conocido por todos y tratado de manera multidisciplinaria, sin que nadie deba excluirse por razones del área de su conocimiento, pues los accidentes y enfermedades laborales, son amenazas continuas incluso desde que nos levantamos de la cama, sea cual sea nuestra actividad cotidiana.

BIBLIOGRAFIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2008.

Ley Federal del Trabajo, Última reforma publicada DOF 17-01-2006, H. Congreso de la Unión.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, Última reforma publicada DOF 11-08-2006, H. Congreso de la Unión.

Ley Federal De Procedimiento Administrativo, Última reforma aplicada 30/05/2000, H. Congreso de la Unión.

Reglamento Federal De Seguridad, Higiene Y Medio Ambiente De Trabajo, Presidencia de la República. Fecha de Publicación: 21 de enero de 1997.

Reglamento De La Ley Del Seguro Social En Materia De Afiliación, Clasificación De Empresas, Recaudación Y Fiscalización, Nuevo Reglamento publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1º de noviembre de 2002, Presidencia de la República.

Código Penal Federal, última reforma publicada en el diario oficial de la federación: 30 de junio de 2006. Poder Ejecutivo Federal.

Organización Internacional del Trabajo. El trabajo en el mundo. Ginebra, Suiza: OIT;1994. pp. 1-15.

Fatal occupational injuries in the New Jersey construction industry, Sorock G, Smith E. 1983 to 1989. J Occup Med 1993;35(9):916-921.

Gaceta Médica méx vol. 140 no. 6, 2004 "factores de riesgo en los accidentes de trabajo en la construcción".

El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre, Federico Engels.

Diccionario de Medicina, Instituto Científico y Tecnológico de la Universidad de Navarra, Tomo 1, Ed. ESPASA, Madrid, España 2001.

El trabajo en el mundo. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza: OIT;1994. pp. 1-15.

Fatal occupational injuries in the New Jersey construction industry 1983 to 1989. Sorock G, Smith E. J Occup Med 1993;35(9):916-921.

Organizational factors influencing serious occupational accidents. Salminen S, Saari J. Scan J

Work Environ Health 1993;19(5):352-357.

Agenda Estadística de los Estados Unidos Mexicanos. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.. México, D.F. 2000. pp. 4-16.