

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO MEXICALI**



**“RIESGOS DE TRABAJO Y LA TABLA DE VALUACIÓN DE
INCAPACIDADES PERMANENTES,
EN LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE“**

**TESIS QUE PARA OBTENER
EL GRADO DE MAESTRIA EN DERECHO
PRESENTA:**

MIRIAM LIZBETH FELIX DIARTE

MEXICALI BAJA CALIFORNIA, A 30 DE NOVIEMBRE DE 2018.

ÍNDICE

INTRODUCCION	4
CAPÍTULO 1. MARCO NORMATIVO DEL RIESGO DE TRABAJO EN MEXICO	
1.1. Antecedentes históricos del riesgo de trabajo en México.....	13
1.2. Reglamentación del riesgo de trabajo.....	15
1.2.1. Fundamento constitucional.....	15
1.2.2. Ley Federal del Trabajo 1931.....	18
1.2.3. Ley Federal del Trabajo 1970.....	22
1.2.4. Nueva Ley Federal del Trabajo 2012.....	26
1.2.5. Ley del del Seguro Social.....	35
CAPÍTULO 2. CONCEPTUALIZACIÓN Y EFECTOS DEL RIESGO DE TRABAJO SEGÚN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE FECHA 30 NOVIEMBRE DE 2012	
2.1 Concepto de riesgo de trabajo.....	42
2.2 Concepto de accidente y enfermedad de trabajo.....	43
2.3 Consecuencia y efectos del riesgo de trabajo en la relación laboral.....	47
2.3.1. Incapacidad temporal.....	48
2.3.2. Incapacidad permanente parcial y total.....	49
2.3.3. Muerte.....	53
2.4 Obligación patronal ante el Riesgo de Trabajo.....	55
CAPÍTULO 3. CUANTIFICACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES DEL RIESGO DE TRABAJO	
3.1. Procedimiento para la cuantificación de las indemnizaciones del riesgo de trabajo previsto en la Ley Federal del Trabajo vigente.....	62

3.2.	Procedimiento para la cuantificación de las indemnizaciones del riesgo de trabajo previsto por Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	81
3.3.	Análisis de la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por los senadores Tereso Medina Ramírez e Isaías González Cuevas, integrantes del grupo parlamentario del partido revolucionario institucional.....	91

CAPITULO 4. SISTEMA DE CONTROL Y CORRECCION DE RIESGOS DE TRABAJO

4.1	Sistema de control de riesgos de trabajo.....	97
4.1.1.	Informe de riesgos ocurridos en los centros de trabajo.....	101
4.1.2	Reglamentación de los avisos y estadísticas de accidentes y enfermedades de trabajo.....	107
4.1.3	Tasa de frecuencia y tasa de gravedad de daños.....	110
4.1.4	Atención médica y hospitalaria a cargo de la empresa.....	113
4.2	Prevención y Corrección de riesgos de trabajo.....	116
CONCLUSIONES.....		126
RECOMENDACIONES.....		130
FUENTES CONSULTADAS		133

INTRODUCCIÓN

En materia de riesgos de trabajo, la responsabilidad del patrón ante el mismo se encuentra regulada con claridad por la Ley Federal del Trabajo así como por la Ley del Seguro Social, salvaguardando dichos ordenamientos la integridad del trabajador ante las hipótesis de los riesgos de trabajo.

Sin embargo, es de resaltar que dicha responsabilidad resultaría actualmente incongruente con la dinámica laboral y económica que impera en nuestros tiempos, ya que la Ley Federal del Trabajo no ha sido reformada en este aspecto desde 1970, lo que nos lleva a reflexionar que lo previó por dicho ordenamiento fue la respuesta a una realidad determinada, en un espacio histórico determinado, pobre quizá para nuestros días.

El efecto que ocasiona un riesgo de trabajo, la responsabilidad del patrón ante tal acontecimiento y las indemnizaciones previstas por la legislación vigente así como la exclusión de ella de la Tabla de valuación de incapacidades permanentes, no cumplen hoy en día con el propósito del derecho como instrumento de progreso social, pues toda norma debe buscar mejorar las condiciones de vida de una sociedad y no solo favorecer a un determinado sector.

De las reformas efectuadas a la Ley Federal del Trabajo de 1931 en relación a la diversa de 1970, solo se aprecian dentro del capítulo de Riesgos de Trabajo, algunos cambios en cuanto a la terminología utilizada, omitiendo el legislador alguna reforma o modificación en relación a las tablas de enfermedades y a la de valuación de incapacidades permanentes y a la cuantía de las indemnizaciones producidas por el riesgo de trabajo. Sin embargo, de la reforma efectuada el 30 de noviembre de 2012 se aprecian modificaciones relevantes que por su contenido bien pudieran ser calificados como negativos para la salud y la seguridad en el trabajo, tales como: inconsistencias en las medidas de prevención de los riesgos de trabajo, las medidas sobre las Tablas de Enfermedades de Trabajo y de Valuación de Incapacidades Permanentes y la

priorización de la indemnización sobre la prevención en caso de muerte por riesgo de trabajo.

Es necesario realizar trabajos legislativos en materia laboral, considerando el tópico de riesgo de trabajo como un aspecto prioritario, toda vez que nuestra legislación vigente requiere de una reforma sustancial, pues la formulada en fecha 30 de noviembre de 2012, continua reflejando la desigualdad de los capitales de producción.

Hoy en día en respuesta a los cambios que se han presentado dentro de nuestra dinámica económica, política y social, y en concordancia con la reforma constitucional realizada en fecha 24 de febrero de 2017 al artículo 107 y 123, han surgido diversas propuestas de reforma para determinar el cuerpo de lo que habrá de ser el nuevo ordenamiento jurídico que venga a reglar nuestro recién modificado artículo 123 constitucional, sin poder afirmar categóricamente que constituyen una verdadera modificación sustancial al capítulo del riesgo de trabajo, aportando elementos importantes para el avance legislativo en esta materia, y que son dignos de considerarse a efecto de que estos nos encaminen a una verdadera reforma laboral; es decir en aquellos aspectos que resultan de interés jurídico y trascendencia para lograr el equilibrio entre el capital y trabajo, origen y fin del derecho del trabajo.

Ante este hecho requerimos en nuestro marco jurídico de una reforma laboral en materia de Riesgos de Trabajo, que cumpla con los principios de equidad y justicia social entre los trabajadores y con sus respectivos patrones, principio jurídico contenido en el artículo 123 de nuestra Constitución Política, pues el trabajo como lo establece el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, es un derecho y un deber social, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, el cual debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, lo que nos lleva a concluir que es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, como medida práctica para alcanzar este fin, considerando preponderantemente al Derecho del Trabajo como una herramienta jurídica de transformación y de cambio en la vida económica y social, es

decir como un instrumento reformador y progresista en el marco de las libertades y las instituciones democráticas de nuestro país.

Conviene mencionar que el contenido de nuestra legislación vigente está fundado en la teoría del riesgo objetivo, es decir la responsabilidad sin culpa para el patrón, a diferencia de la responsabilidad en el Derecho Civil basada en la culpa, de la que se derivan obligaciones directas o subrogadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con en el artículo 60 de la Ley de la materia.

En tal virtud, el patrón asume la responsabilidad económica de indemnizar al trabajador o a sus familiares, como resultado de un accidente de trabajo o enfermedad de trabajo, recayendo indudablemente el gravamen inherente a esos riesgos en la empresa, toda vez que resulta ser inherente a su actividad la generación del riesgo de trabajo y por ello debe afrontar la obligación de reparar el infortunio.

*Visto lo anterior, es importante analizar si **¿La actual regulación laboral referente a los riesgos de trabajo y la tabla de evaluación de incapacidades permanentes, provocó un beneficio en los derechos laborales de los trabajadores, específicamente en los de la salud y la seguridad social?** con la finalidad de determinar si lo que se dispone en dicho ordenamiento jurídico cumple con las necesidades de nuestros días dentro del ámbito laboral.*

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

**“RIESGOS DE TRABAJO Y LA TABLA DE VALUACIÓN DE
INCAPACIDADES PERMANENTES,
EN LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE“**

(ART. 123 CONST. Apartado “A” FraccionesXIV y XV)

JUSTIFICACIÓN E INTERROGANTES DE INVESTIGACIÓN

Resulta conveniente estudiar dentro del ámbito del derecho laboral, los efectos jurídicos de los Riesgos de Trabajo en la Legislación Laboral Vigente y la Tabla de Evaluación de Incapacidades Permanentes, por que partiendo de su regulación legal vigente, el desarrollo de la presente investigación genero como consecuencia lógica, el análisis de las implicaciones jurídicas y las repercusiones en los derechos laborales de los trabajadores.

La legislación laboral mexicana sobre riesgos de trabajo ésta fundada en la teoría del riesgo objetivo, es decir la responsabilidad sin culpa para el patrón, a diferencia de la responsabilidad en el Derecho Civil basada en la culpa, de la que se derivan obligaciones directas o subrogadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con en el artículo 60 de la Ley de la materia.

En tal virtud, el patrón asume la responsabilidad económica de indemnizar al trabajador o a sus familiares, como resultado de un accidente de trabajo o enfermedad de trabajo, recayendo indudablemente el gravamen inherente a esos riesgos en la empresa, toda vez que resulta ser inherente a su actividad la generación del riesgo de trabajo y por ello debe afrontar la obligación de reparar el infortunio.

Es relevante el estudio del tema limitándolo únicamente al riesgo de trabajo, al que se encuentran expuestos aquellos trabajadores y trabajadoras que rigen sus relaciones

laborales por el Apartado A del artículo 123 constitucional, cuya Ley reglamentaria lo es la Ley Federal del Trabajo, en un nivel más profundo para poder referir los efectos y las implicaciones jurídicas que, tienen en sus derechos, a partir de la entrada en vigor y aplicación de la Ley Federal del Trabajo de fecha 30 de noviembre de 2012, para determinar si los trabajadores fueron beneficiados o perjudicados en sus derechos laborales, especialmente los vinculados a los de salud y seguridad social.

Se afirma lo anterior pues el riesgo de trabajo dentro de la relación laboral es un elemento constante y permanente ya que independientemente de lo complejo o sencillo que resulte ser la labor desarrollada por el trabajador dentro de la relación laboral, siempre estará expuesto a ser objeto del mismo.

Es socialmente relevante el tema, porque al estudiar los efectos jurídicos de los riesgos de trabajo en la legislación laboral vigente y la tabla de evaluación de Incapacidades Permanentes, se aportó al sector laboral un resultado mediante el cual fué posible determinar si existe vulneración de derechos laborales de los trabajadores, así como establecer la necesidad de presentar una propuesta de reforma para que la legislación de la materia sea acorde a las necesidades de salud y seguridad social del sector laboral mediante el pleno reconocimiento de sus derechos, y la trascendencia en el contexto social, particularmente en la calidad de vida de los trabajadores de todo el país.

Asimismo se considero que son los beneficiarios principales de la presente investigación los trabajadores y de manera secundaria, la sociedad en general.

Se partió de lo contenido en la Legislación laboral vigente, es decir la reformada en fecha 30 de noviembre de 2012, la ley laboral que le antecede, los preceptos constitucionales, así como el análisis de alguna de las iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo que actualmente existen y han sido presentadas para responder las siguientes interrogantes:

1.-¿Cómo están regulados los riesgos de trabajo en la legislación laboral vigente?

2.-¿Qué efectos produce el riesgo de trabajo dentro de la relación laboral?

3.-¿Cómo se cuantifica el pago de las indemnizaciones que produce el riesgo de trabajo según la legislación vigente?

4.-¿La exclusión de la Tabla de Valuación de Incapacidades permanentes represente un beneficio o perjuicio a los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras?

5.- ¿Requiere la legislación actual una reforma en materia de riesgo de trabajo?

METODOLOGÍA

La presente investigación se diseñó como a una investigación de carácter JURIDICO-DOGMATICA, y para ello resultó conveniente utilizar los siguientes métodos y técnicas:

METODOLOGIA COMPARATIVA O ANALOGICA:

Consistente en el estudio sistemático o integral realizado a los ordenamientos que regulan el riesgo de trabajo en nuestra esfera jurídica, como lo son:

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.*
- b) Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970.*
- c) Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.*
- d) Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la Ley Federal del Trabajo, presentada por los senadores Tereso Medina Ramírez e Isaías González Cuevas.*

METODOLOGÍA HISTORICA:

Consistente en el estudio de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, realizado en lo referente al riesgo de trabajo, analizando la regulación de dicha figura jurídica como respuesta al momento histórico en que surge y sus alcances en contraposición con la realidad actual.

TECNICAS DE INVESTIGACION DOCUMENTAL: *Se recolectó información de las fuentes escritas bibliográficas, hemerográficas, electrográficas que fueron revisadas, clasificadas y analizadas, la cual sirvió de base para los argumentos que conforman el presente trabajo de investigación.*

CAPÍTULO 1

MARCO NORMATIVO DEL RIESGO DE TRABAJO EN MÉXICO

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL RIESGO DE TRABAJO

*La teoría del riesgo profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del patrón la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran. De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas: la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la de riesgo de autoridad para concluir en lo que se llama actualmente **riesgo de empresa**.*

Analizando nuestra historia encontraremos que el movimiento obrero empieza a perfilarse, como es bien sabido, en el último tercio del siglo XIX. Es una de las fuerzas que llevará a la Revolución, (Rafael Carrillo Azpeitia: Ensayo sobre la Historia del movimiento Obrero Mexicano 1823-1912. México CEHSO 1981 p. 191 y sigtes).

“Paralelamente al desarrollo de este movimiento obrero incipiente en el final del siglo XIX, están todas las inquietudes sociales derivadas de la concentración de la riqueza de la tierra en escasas y ávidas manos latifundistas. La agitación y malestar de los campesinos, que se manifiestan en diferentes rebeliones, interactúan con la evolución obrera, pero las inquietudes obreras aceleradamente se convierten en elementos de ruptura con el régimen de Porfirio Díaz hasta convertirse en la principal causa de la Revolución. (Carrillo Azpeitia: p. 212-220)”.

Dentro de esta vertiente, las huelgas de Cananea y Río Blanco adquieren un significado más amplio que el de meros hitos del movimiento obrero. Son desde luego, elementos torales en el estallido de la Revolución Mexicana, pero al mismo tiempo son la culminación de esta vertiente obrera nacional y nacionalista que se genera desde el último tercio del siglo XIX y que culminará en el constituyente de 1917.

De esta organización podemos ver como se desprende el siguiente paso: con base en su unión los trabajadores presionan colectiva y no individualmente a favor de sus derechos. Pero no sólo presionan a los propietarios sino que presionan también al Estado para que

intervenga en su beneficio. En esencia lo que los obreros estaban pidiendo es el reconocimiento de su existencia como clase y no como meros individuos sujetos al destino de las relaciones individuales, de las relaciones desiguales entre un patrón y un trabajador. Relación desigual que debe ser compensada no sólo por su organización sino también por la intervención del Estado en ella.

La idea del riesgo profesional y su evolución fue una invención y un trabajo constante de los juristas franceses, la cual sirve de inspiración para el Congreso Constituyente, para el legislador de 1931 y hasta para el legislador de la Ley de 1970, quien en su exposición de motivos menciona la influencia de dichos maestros franceses.

Los infortunios del trabajo y su prevención y reparación guardan en nuestra Declaración de Derechos Sociales (constitución), una situación especial ya que el artículo 123 se elaboró en un contexto donde ya se conocía los efectos benéficos de la teoría del riesgo profesional, pero es importante resaltar que ninguna legislación había expresado la idea con tanta amplitud y generosidad. (De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1989).

La prevención y reparación de los infortunios del trabajo nace pues sin limitaciones, lo que a futuro facilitaría al Instituto Mexicano del Seguro Social su participación en este tema, dentro de este orden la Ley de 1970, al sustituir las viejas ideas de la responsabilidad civil por el principio de responsabilidad de empresa y de la economía, coloca el problema a la vanguardia, lo trascendental de precisar la idea de los riesgos de trabajo radica en establecer que si bien es cierto que los beneficios del seguro social son extensivos para todos los trabajadores, la indemnizaciones que dicha institución paga por riesgos de trabajo son superiores a las que cubre por accidentes y enfermedades ordinarias, de aquí nace el interés del trabajador por la determinación de la naturaleza del accidente o enfermedad.

1.2 REGLAMENTACION DEL RIESGO DE TRABAJO

El Constituyente de 1917 había sentado las bases para el surgimiento del Derecho del Trabajo, entendido como la médula del Derecho Social Mexicano. En el Derecho del trabajo se sintetiza la lucha del hombre cuyo único patrimonio es su fuerza de trabajo, su voluntad de actuar productivamente para recibir un ingreso justo que le permita acceder, junto con su familia a un nivel de vida decoroso, frente al capital, poderoso e impersonal. Por ello, fue que hasta 1931, bajo la presidencia del Ing. Ortiz Rubio, se realizó el supremo esfuerzo de dar forma concreta y definitiva a las normas laborales, expresadas como bases mínimas en el Artículo 123 Constitucional (Revista Mexicana del Trabajo, tomo IV abril-junio 1981, México pag.32).

1.2.1 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL-

En la actualidad nuestra Carta Magna consagra nuestras garantías sociales, y para el estudio que nos ocupa es medular establecer que el Artículo 123 regula las relaciones laborales en conjunto con su ley reglamentaria es decir la Ley Federal del Trabajo, misma que norma la actividad del capital y del trabajo, inspirada en los principios ideológicos fundamentales de nuestra Revolución Social, el carácter tutelar que en nuestro país tiene el Derecho Social.

En la Constitución Federal, el rubro de Riesgo de Trabajo está previsto en artículo 123 constitucional, fracciones XIV, XV, XXIX y XXXI que establecen lo siguiente:

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

Fracción XV: *El patrón está obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contenidas al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;*

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

Fracción XXXI: *La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:*

a).- Ramas industriales y servicios:

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 sea envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.-Ferrocarrilera;
- 19.-Madedera 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 envase de vidrio;
- 21.-Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y
- 22.-Servicios de banca y crédito.

b).- Empresas:

- 1.-Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2.-Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrial que les sean conexas; y
- 3.-Aquellas 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.

1.2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El riesgo de trabajo es considerado como una garantía constitucional, toda vez que en artículo 123, aprobado en Querétaro en el año de 1917, se establece que el trabajador debería contar con un mínimo de derechos que le garantizaran fundamentalmente lo siguiente:

- 1.-Duración máxima de la jornada de trabajo.*
- 2.-Protección al trabajo de la mujer y de los menores.*
- 3.-Séptimo día de descanso.*
- 4.-Establecimiento de un salario mínimo.*
- 5.-Participación de los trabajadores en las utilidades de le empresa.*
- 6.-Principio de que a trabajo igual corresponde salario igual.*
- 7.-Garantías al salario.*
- 8.-Pagos de horas extraordinarias.*
- 9.-Derecho de los trabajadores a la habitación*
- 10.-Responsabilidad patronal en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; previsión obligatoria de los accidentes mediante la implantación de medidas adecuadas.***
- 11.-Estabilidad en el empleo.*
- 12.-Nulidad de las condiciones pactadas por los trabajadores, que afecten sus derechos esenciales.*

En virtud de lo anterior se puede afirmar que la Ley Federal del Trabajo de 1931 consagra garantías individuales para los trabajadores, durante la vida de la relación laboral, siendo estas las siguientes:

- 1) Horas de trabajo y descansos legales.*
- 2) Reglamentación especial de las mujeres y de los menores.*
- 3) Normas protectoras del salario y establecimiento de un salario mínimo.*
- 4) Derechos derivados del incumplimiento por parte del patrón de la relación de trabajo o de los despidos injustificados.*

5) Derecho al pago de indemnización en caso de riesgos de trabajo y enfermedades profesionales.

Resulta importante precisar el alcance de cada uno de ellos, pero para el estudio del tema que nos ocupa, únicamente estableceremos lo concerniente al Riesgo de trabajo y enfermedades profesionales.

En ese tenor es importante establecer que en la referida Ley de 1931 se incluyó un Título VI denominado “DE LOS RIESGOS PROFESIONALES”, que en su momento tuvo el mérito fundamental de incorporar a la legislación de trabajo la teoría del riesgo creado o de la responsabilidad objetiva, en virtud de la cual, por el sólo hecho de dar nacimiento a la relación de trabajo, los patrones asumen las responsabilidades económicas y asistenciales consecuentes.

Lo importante de estas disposiciones incluidas en los artículos 284 al 327 de la multicitada Ley Federal del Trabajo de 1931, es que en su cuerpo se previeron las consecuencias de los riesgos con detalle suficiente, atendiendo así a las posibilidades derivadas tanto de la muerte del trabajador como de su incapacidad total permanente, parcial permanente o temporal (artículo 287), respecto de las cuales se fijaron obligaciones económicas a cargo de los patrones y se consagró el derecho de los trabajadores tanto a la ayuda médica, como al suministro de medicamentos y material de curación.

En el capitulo respectivo se estableció inclusive lo relativo al pago de los gastos funerarios y las indemnizaciones en beneficio de los dependientes económicos, determinados éstos en función del parentesco o de la filiación, legítima o natural y, en última instancia, de la pura dependencia económica. Fue igualmente importante lo previsto en el artículo 299 que eliminaba la necesidad de sujetarse a pruebas legales que acreditaban el parentesco conforme al Derecho común, por lo que libremente los tribunales de trabajo apreciarían la relación de hijos y esposas, claro está que sin

perjuicio de dar el valor necesario, en su caso a lo asentado en las actas del Registro Civil que se presentasen.

Lo previsto en el artículo 305 permitió a los patrones celebrar contratos de seguros, obviamente en términos tales que las sumas cubiertas no fueren inferiores a la indemnización legal, siendo también destacable la decisión, sancionada en el artículo 306 de que la indemnización, de mediar las garantías necesarias, podría ser sustituida por una pensión vitalicia o temporal equivalente.

*Asimismo resulta importante destacar la inclusión de la tabla de enfermedades profesionales y de evaluación de incapacidades que permitió establecer presunciones **iures et de iures** a propósito de la profesionalidad de las enfermedades o accidentes sufridos por los trabajadores. Aclarando que dichas tablas no excluían la profesionalidad de otros padecimientos ya que sólo tenía por objeto proporcionar un apoyo importantísimo a quienes debían resolver sobre las responsabilidades derivadas de esos acontecimientos tan negativos de la vida laboral.*

Los autores de la Legislación de 1931 aceptaron la denominación de riesgos profesionales para los accidentes y enfermedades de trabajo, veremos que dicha determinación modificó a la fraseología de la fracción XIV de nuestra constitución que dice “con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecute”. Asimismo la referida Ley de 1931 subordinó su aplicación a la existencia de un contrato de trabajo, el cual debía de satisfacer los requisitos de la definición que la misma contemplaba, con la única excepción de la pequeña industria, de la familiar y del trabajo a domicilio declarado en su artículo 211. (Revista Mexicana del Trabajo, tomo IV, LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931 abril-junio 1981, México pag.32).

En sus artículos 285 y 286, se establece la diferencia entre el accidente y la enfermedad, y no obstante esta distinción el artículo 295 contempla para los trabajadores víctimas de un accidente o de una enfermedad la recepción de las mismas

prestaciones: asistencia médica, medicamentos y material de curación y una indemnización según el grado de la incapacidad para el trabajo.

A su vez, este cuerpo normativo contemplaba las excluyentes de responsabilidad a efecto de liberar al empresario de las obligaciones establecidas para el caso de un accidente o enfermedad de trabajo, consignando así en el artículo 316 una especie de concesión al derecho civil y a la ética de la época.

La prueba de las bondades de nuestra legislación de 1931 se deriva del hecho de que fue modelo para las leyes dictadas después de esa fecha en Iberoamérica.

Dicha Ley fue extremadamente conservadora, por lo que hace a las indemnizaciones respetó el principio del salario mínimo: la base de la indemnización nunca sería inferior al monto del mismo, pero fija la suma de 25 pesos diarios como salario máximo, podemos entender que el legislador de 1931 había comprendido que no bastaba solo con la reparación del daño y perjuicios ocasionados por la ocurrencia de los riesgos profesionales, sino que la única forma de evitar su realización y efectos es mediante la prevención de los mismos.

Por lo que hace a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y los riesgos de trabajo, del contenido de la legislación de 1931, nos permite establecer que el legislador se esforzó en el aseguramiento de tal idea, toda vez que dicta las siguientes disposiciones:

a).-La incapacidad temporal de un trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo no era causa de suspensión de la relación laboral; por lo que el trabajador seguía conservando el derecho a todas sus prestaciones derivadas de la Ley o del contrato.

b).-Al recuperar su capacidad de trabajo, tenía derecho a regresar a su empleo o al puesto de ascenso que le hubiera correspondido.

c).-Si ya no fuera posible que desempeñara su trabajo pero sí otro cualquiera, la empresa debía de proporcionárselo de ser posible.

La estrategia se apoyaba pues en la protección del trabajador por medio de la legislación laboral. Esta comprende, ya desde 1931, aspectos amplios del problema que comienza con la indemnización y prestación de servicios médicos y se complementan con la rehabilitación, las normas para su mejoramiento de las medidas de higiene y seguridad y la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, que ya contemplaba el que los trabajadores se sometieran a exámenes médicos previos y periódicos que posibilitan la detección de enfermedades profesionales.

Así el Estado Mexicano, había asumido en este contexto su responsabilidad en materia de seguridad e higiene en el trabajo, al establecer bases normativas para subsecuentes desarrollos en esta materia.

1.2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

En virtud de lo contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1970, podemos establecer que esta Ley dirige su visión hacia la idea de la responsabilidad de la economía y de la empresa que la representa en el sistema capitalista de producción, en beneficio del trabajo, dejando así de lado la idea antigua del subjetivismo individualista del derecho civil.

Para el maestro Mario de la Cueva (1989), esta nueva Ley propuso una nueva idea de los riesgos de trabajo que ampliaría la protección a situaciones que antes de ella pertenecían a los capítulos de los riesgos naturales de la Ley del Seguro Social. En virtud de lo anterior analizaremos cómo las definiciones de accidente y enfermedades de trabajo fueron reproducidas literalmente en los artículos 49 y 50 de la Ley del Seguro Social.

“En la exposición de motivos de la mencionada Ley Federal del Trabajo de 1970, se deduce la aplicación consecuente del sentido universal del derecho del trabajo, es decir *la aplicación del derecho del trabajo no puede condicionarse a ningún requisito*, lo que quiere decir que *todo accidente o enfermedad que se produzca con motivo o en ejercicio del trabajo, cualquiera que sea su naturaleza y el lugar donde se preste el servicio, da origen a la responsabilidad de la empresa.* (De la Cueva Mario, 1989 p. 136)”

El legislador de 1970 decidió enfatizar el campo de aplicación de este cuerpo normativo a todas las relaciones de trabajo, para lo cual en su Art. 472 menciona *“las disposiciones sobre riesgos de trabajos se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales”* estableciendo una excepción aparente por lo que hace a los talleres familiares (Art. 351 LFT).

Partiendo de la idea de que el desempeño de cualquier trabajo implica un riesgo, para quien cumple con el deber social y jurídico de trabajar, considerando que para algunos es más peligroso que para otros, es que el legislador de 1970 decide sustituir las viejas palabras de *“riesgos profesionales”* por *“riesgos de trabajo”*, toda vez que la denominación vieja correspondía a una legislación del trabajo meramente industrial o del derecho obrero, la cual no podía ser aplicada al derecho del trabajo manual e intelectual previsto por esta ley de 1970.

Esta nueva Ley aparentemente no siguió la tendencia de la ley de 1931, trata de mejorar la coordinación de las normas, un ejemplo claro sería cómo extiende la protección a los accidentes provocados por actos de *terceras personas* y cómo suprime a la fuerza mayor como excluyente de responsabilidad. Asimismo en su contenido esta nueva Ley plasma que el *Riesgo de Trabajo* es un vocablo genérico que comprende a dos especies: *los Accidentes y las Enfermedades*, en lo referente a la *Prescripción de las acciones por riesgo de trabajo*, esta recoge la regla universalmente reconocida en todas las ramas del derecho: *la prescripción principia desde que la obligación es exigible*, marcando la comisión creadora una variante al establecer que el término de la prescripción se contaría *a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación fuese exigible*; esto en

contraposición de lo previsto en la Ley de 1931, la cual establecía en su Art. 328 la regla general de un año, con la excepción de lo dispuesto en el Art. 330 que dispuso que prescribirían en dos años las acciones de los trabajadores y las de sus beneficiarios para reclamar las indemnizaciones por riesgos de trabajo, en la inteligencia de que dicho término correría a partir del momento en que se determinara la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad o desde la fecha de la muerte del trabajador.

Por lo que hace al tema de la estabilidad en el empleo y los riesgos de trabajo, este ordenamiento refuerza la idea de la reposición y asignación de nuevo empleo prevista en la Ley de 1931 (art. 498 y 499) existiendo variantes terminológicas y modificaciones sustanciales como lo son:

a) Ambas leyes coinciden en los principios de reposición en el empleo, subordinándola ambas a que el trabajador esté capacitado para desempeñar el trabajo, estableciendo las dos que la reposición no procede si el trabajador recibió la indemnización por la incapacidad permanente total.

b) Por lo que hace a la asignación de un nuevo empleo, difieren toda vez que la Ley de 1931 establecía en su Art. 319 que “Si el trabajador no puede desempeñar su trabajo, pero si otro cualquiera, el patrón está obligado a proporcionárselo en caso de ser posible” subordinando esta situación al arbitrio del empresario, situación que la Ley de 1970 torna imperativa al suprimir “en caso de ser posible” a efecto de que no pudiera quedar al arbitrio del empresario dicho cumplimiento, considerando para esto los principios fundamentales del derecho del trabajo y en forma especial la doctrina de la responsabilidad de la economía y la empresa, que es la representante de aquella en el mundo capitalista: por tanto los riesgos son responsabilidad de la economía y de la empresa, en esta situación si la capacidad de trabajo y la ganancia disminuye, la empresa está obligada a una doble prestación: 1).- la indemnización pecuniaria que compense los menores ingresos del futuro y 2).- la asignación de un nuevo empleo, por lo que dicha asignación implica para la empresa una erogación que antes no existía, pero está es el efecto consecuente de la responsabilidad por los riesgos de trabajo.

Por lo que hace a las Enfermedades del Trabajo esta nueva legislación aceptó las dos aportaciones que en su momento hiciera la Ley Federal del Trabajo de 1931: a) Parte la definición general de enfermedad de trabajo, explicando en su Art. 476 que “en todo caso, serán consideradas enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del Art. 513”. b) Por otra parte, esta nueva ley también aceptó la adición causa que tenga su origen o motivo en el medio en que el trabajador se vea obligado a trabajar.

A su vez la comisión no dudó en sustituir el término Enfermedades profesionales que la Ley de 1931 preveía por Enfermedades del Trabajo, ya que el género es el Riesgo de Trabajo y las especies son los accidentes y las enfermedades, en tanto las enfermedades sí encajaban en esa terminología, pero no los accidentes pues estos no pueden denominarse accidentes profesionales.

“En relación a las consecuencias de los riesgos del trabajo, la vieja tesis de la disminución o pérdida de la capacidad física o mental para el trabajo, fue superada con la idea de la nueva Ley que establecía que lo indemnizable en los riesgos de trabajo es la disminución o pérdida de la capacidad de ganancia, quiere decir, de la aptitud, presente y futura, de ganar un ingreso suficiente para conducir una existencia decorosa. (De la Cueva Mario, 1989,p.161)”.

A efecto de hacer más práctico el presente estudio en los capítulos siguientes se analizará el contenido de los artículos que regulan el Riesgo de Trabajo en nuestra legislación vigente.

1.2.4 LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012.

El 1° de septiembre de 2012, con base en las Facultades que el artículo 71 Constitucional otorga al Ejecutivo Federal, el entonces Presidente Felipe Calderón, presentó una Iniciativa Preferente para reformar la Ley Federal del Trabajo.

El 13 de noviembre de 2012, la Mesa directiva de la Cámara de Senadores con fundamento en el artículo 72, inciso e), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, remitió al Poder Ejecutivo Federal el Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. El Decreto fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 y entró en vigor al día siguiente de su publicación, el 1° de Diciembre del mismo año, con lo que, a partir de entonces México cuenta con una Legislación Laboral actualizada.

La Reforma a la Ley Federal del Trabajo implicó la modificación o adición de más de 330 artículos. El 50% de las modificaciones representa inclusión y reconocimiento de diversos aspectos sociales. El 32% se refiere a aspectos económicos y el 18% a aspectos procesales.

Los objetivos de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo fueron:

1.-Fomentar el Trabajo Digno y la protección más efectiva de los derechos laborales, mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo; con capacitación, prestaciones y no discriminación, y respeto pleno a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

2.-Promover el acceso al mercado laboral para más mexicanos, Generar más y mejores empleos formales para atender las necesidades de la población, en especial de jóvenes y mujeres.

3.-Impulsar la competitividad y productividad, Propiciar las condiciones que estimulen el crecimiento económico, al fomentar más inversiones, que generen nuevos empleos.

4.-Brindar certidumbre jurídica a los factores de la producción, mejorar la impartición y procuración de la justicia laboral a través de su modernización y profesionalización.

*Se incluyó en la Nueva Ley Federal del Trabajo el concepto de **Trabajo Digno** que integra las condiciones mínimas que toda relación de trabajo debe reunir, esto con el objetivo de erradicar la discriminación en armonización con lo impulsado por la Organización Internacional del Trabajo.*

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad, con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Incorpora la protección a la igualdad sustantiva de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 2)

La reforma toca aspectos económicos (se acotan los salarios mínimos a un año y lo más importante se elevan las sanciones ante el incumplimiento de la obligaciones laborales) aspectos sociales (la no discriminación) y aspectos procesales (la no obligación de presentar el aviso de rescisión

Para precisar de una mas manera más gráfica y clara las modificaciones que en materia de Riesgo de Trabajo se realizaron, insertamos el siguiente cuadro comparativo entre el texto contenido en la Ley Federal del Trabajo de 1970 (antes de la reforma) y el de la Reformada de fecha 30 de noviembre de 2012.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA 30 NOVIEMBRE 2012
	<p>Artículo 475 Bis. El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables. Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.</p>
<p>Artículo 476. Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513.</p>	<p>Artículo 476. Serán consideradas en todo caso enfermedades del trabajo que determine esta Ley y, en su caso, la actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>
<p>Artículo 490. En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Hay falta inexcusable del patrón</p> <p>I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo.</p>	<p>Artículo 490. En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Hay falta inexcusable del patrón:</p> <p>I. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.</p>
<p>Artículo 502. En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.</p>	<p>Artículo 502. En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.</p>

<p>Artículo 503. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se deje un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;</p> <p>II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se deje el aviso mencionado en la fracción anterior;</p> <p>III. La Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que sean convenientes para conocer los beneficiarios;</p> <p>IV. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;</p>	<p>Artículo 503. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. El Inspector del Trabajo que reciba el aviso de muerte o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se deje un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;</p> <p>II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se deje el aviso mencionado en la fracción anterior;</p> <p>III. La Junta de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que sean convenientes para conocer los beneficiarios;</p> <p>IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;</p>
<p>Artículo 504. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes</p> <p>V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo, a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje</p> <p>dentro de las 72 horas siguientes de los accidentes que ocurran proporcionando los siguientes datos y elementos</p>	<p>Artículo 504. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes</p> <p>V. Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo, 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</p>

<p>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 domicilios de las personas que presenciaron el accidente; y, e) El lugar en que se presta o hayan prestado atención medica al accidentado.</p>	<p>elementos</p> <p>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 domicilios de las personas que presenciaron el accidente; y, e) El lugar en que se presta o hayan prestado atención medica al accidentado.</p> <p>La Secretaria del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán intercambiar información en forma permanente respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones, así como otros datos estadísticos que resulten necesarios para el ejercicio de sus respectivas facultades legales; y</p>
<p>Artículo 512. Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, sectores y de Salubridad y Asistencia, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y patrones a las que convoque el titular de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.</p>	<p>Artículo 512. Con el objeto de coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas, adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Dicha comisión se integrará por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Salud, de Gobernación, y de Medio Ambiente y Recursos Naturales, del Instituto Mexicano del Seguro Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.</p> <p>La Comisión deberá mantener comunicación permanente con las autoridades de protección civil, a efecto de diseñar las acciones que contribuyan a reducir o eliminar la pérdida de vidas, la afectación de la planta productiva, la destrucción de bienes materiales, el daño a la naturaleza, y la interrupción de las</p>

	<p>funciones esenciales de la sociedad, ante la eventualidad de un desastre provocado por agentes naturales o humanos.</p>
<p>Artículo 512-B. En cada Entidad Federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya finalidad será la de estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo o comprendidos en su jurisdicción.</p> <p>Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Gobernadores de las Entidades Federativas y en su integración participarán también representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, y Salubridad y Asistencia y del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y patrones a las que convoquen conjuntamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la entidad correspondiente.</p>	<p>Artículo 512-B. En cada Entidad Federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal y Salud en el Trabajo, cuya finalidad será la de coadyuvar en el diseño de la política estatal en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas, adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, establecidos en su jurisdicción</p> <p>Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Ejecutivos Estatales y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y en su integración participarán representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Salud, de Gobernación y Medio Ambiente y Recursos Naturales, del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y patrones a las que convoquen.</p>
<p>Artículo 512-C. La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán señaladas en el Reglamento de esta Ley que se expida en materia de seguridad e higiene.</p>	<p>Artículo 512-C. La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo serán señaladas en el Reglamento de esta Ley que se expida en materia de seguridad e higiene.</p>
<p>Artículo 512-D. Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar los establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes.</p> <p>Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las</p>	<p>Artículo 512-D. Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar los establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes.</p> <p>Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las</p>

<p>modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.</p> <p>Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaria, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo, hasta que se de cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaria adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación.</p> <p>Cuando la Secretaria del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.</p>	<p>modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.</p>
	<p>Artículo 512-D Bis. Para el caso de la restricción de acceso o limitación en la operación en las áreas de riesgo detectadas a que se refiere el artículo 541, fracción VI Bis de esta Ley, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social después de realizar el análisis del informe a que se refiere dicho precepto y practicar las diligencias que considere pertinentes, resolverá dentro de las siguientes 72 horas si levanta la restricción decretada o amplía su duración, hasta en tanto se corrijan las irregularidades que motivaron la suspensión de actividades independientemente de la imposición de la sanción económica que corresponda por el incumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Dentro del plazo a que se refiere el párrafo anterior, el patrón podrá manifestar a la Secretaría lo que a su derecho convenga y ofrecer las pruebas que estime pertinentes, lo</p>

	que será tomado en cuenta por la autoridad al momento de resolver.
	Artículo 512-D Ter. En el caso de que las autoridades sanitarias competentes hubieren determinado la suspensión de labores con motivo de una declaratoria de contingencia sanitaria, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social ordenara medidas necesarias para evitar afectaciones a la salud de los trabajadores, sin perjuicio de la imposición de las sanciones que correspondan y del ejercicio de las facultades de otras autoridades.
Artículo 512-F. Las autoridades de las Entidades Federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local.	Artículo 512-F. Las autoridades de las Entidades Federativas auxiliarán a las del orden federal en la promoción, aplicación y vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local.
Artículo 513. Para los efectos de este Título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo:	Artículo 513. La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizara las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicaran en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional.
Artículo 514. Para los efectos de este Título, la Ley adopta la siguiente: TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES	Artículo 514. Las tablas a que se refiere el artículo anterior serán revisadas cada vez que se considere necesario y conveniente para el país, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen. En todo caso la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo y para tal efecto podrán auxiliarse de los técnicos y médicos especialistas que para ello se

	requiera, informando al poder legislativo.
<p>Artículo 521. La prescripción se interrumpe: I.-Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente;</p>	<p>Artículo 521. La prescripción se interrumpe: I.-Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente;</p>

Fuente: <https://reporterbrasil.org.br/documentos/quadrocomparativo-mexico.pdf>

Analizando las modificaciones efectuadas, nos podemos percatar que se adiciona el Artículo 475 Bis, en la actual legislación laboral el cual prevé en su primer párrafo la responsabilidad del patrón sobre la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo. El contenido de dicho párrafo solo se desprende de la redacción de la fracción XIV y XV del Artículo 123 constitucional, sin embargo es incongruente que se adicione dicho dispositivo para hacer énfasis en la responsabilidad de los riesgos por parte del patrón, y, a la vez se derogue el segundo párrafo del Artículo 512-D, ello para eliminar la sanción de clausura parcial o total al centro de trabajo en caso de subsistencia de irregularidades sobre las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo que tengan como fin ajustar sus centros de trabajo, instalaciones o equipo a las disposiciones jurídicas de la materia.

Se puede afirmar que la supresión de clausura en la Ley representa un retroceso en los y derechos de los trabajadores y las trabajadoras, además de un riesgo latente para la salud y seguridad, privilegiándose al interés patronal de mantener operando la fuente o centro de trabajo para no dejar de producir, sin importar que se ponga en riesgo a los trabajadores y las trabajadoras.

Sin duda alguna el artículo 512-D Bis, si bien adiciona para intentar suavizar lo antes mencionado, toda vez que se dispuso para prever la restricción de acceso o limitación

en la operación en las áreas de riesgo detectadas, lo cual sin la supervisión adecuada es inoperante para prevenir los riesgos de trabajo.

También es de señalar que esta nueva Ley Federal del Trabajo, modifica el artículo 476, 513 y 514, facultando a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para que previa opinión de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNSST), lleve a cabo su actualización, dicho aspecto podría ser hacer obsoleta la existencia de las Tablas de Enfermedades y de Valuación de Incapacidades Permanentes y en su lugar en caso de ser actualizadas, seguramente se realizara a través de una Norma Oficial Mexicana (NOM).

El artículo 502, fue modificado para aumentar la indemnización a los beneficiarios del trabajador en caso de su muerte de 735 a 5000 mil días de salario, y si bien es cierto que el aumento representa un beneficio para los deudos del trabajador, es indispensable priorizar la prevención y la protección ante los riesgos de trabajo y no la indemnización.

1.2.5 LEY DEL SEGURO SOCIAL

Según lo previsto en las disposiciones generales de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, esta Ley es de observancia general para toda la República, en la forma y términos que la misma establece.

Es importante enunciar que la Seguridad Social es un derecho medular dentro del Derecho Social que esta íntimamente vinculado con el Derecho del Trabajo, y que se encuentra a su vez relacionado de manera directa al Riesgo de Trabajo, estableciendo que su finalidad es garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social. El Seguro Social comprende:

a) *REGÍMENES*

I.-Régimen obligatorio

II.-Régimen Voluntario

b) *PRESTACIONES*

I.-En especie

II.- En Dinero

El régimen que nos interesa para el estudio del tema que tratamos, es el régimen obligatorio, el cual comprende los seguros siguientes:

I.-Riesgos de Trabajo

II.-Enfermedades y Maternidad

III.-Invalidez y Vida

IV.-Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez

V.-Guarderías y prestaciones sociales

De conformidad con lo establecido por el Art. 12 de la Ley del Seguro Social, son sujetos de aseguramiento del *régimen obligatorio*:

I.-Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presenten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;

II.-Los socios de sociedades cooperativas, y

III.-Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.

Dentro del cuerpo normativo de la Ley del Seguro Social, se considera que son *Riesgos de Trabajo*, los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

El Artículo 42 de la Ley del Seguro Social, considera *accidente de trabajo* toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

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

Asimismo el Artículo 43 de la Ley referida, establece que *enfermedad de trabajo* es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

El Recurso de Inconformidad previsto por la Ley del Seguro Social, permite que el trabajador asegurado que no esté conforme con la calificación que del accidente o enfermedad que efectuó el Instituto pueda inconformarse al interponer el mismo, estableciendo que durante la resolución del mismo el Instituto otorgará al trabajador asegurado o a sus beneficiarios legales las prestaciones a que tuvieran derecho en lo seguros de enfermedades y maternidad, o invalidez y vida, siempre y cuando satisfagan los requisitos previstos por esta ley.

Para esta ley no se consideran riesgos de trabajo:

-El accidente ocurrido encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.

-El accidente ocurrido bajo acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante (salvo prescripción médica).

-El accidente que resulte de un riña o intento de suicidio.

-El que resulte de un delito intencional por el trabajador.

-Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad por sí o por acuerdo de otra persona.

El riesgo de trabajo puede producir según esta Ley: Incapacidad temporal, Incapacidad parcial permanente, Incapacidad total permanente y la Muerte, las cuales serán analizadas en los próximos capítulos del presente trabajo con mayor profundidad.

Según lo previsto por la Ley del Seguro Social, en cuando el Riesgo de Trabajo es calificado como tal, trae aparejado como beneficio para el trabajador asegurado diversas prestaciones, las cuales podemos clasificar en: Prestaciones en especie y Prestaciones en Dinero.

Dentro de las Prestaciones en especie, es conveniente establecer que el trabajador víctima de un Riesgo de trabajo tendrá derecho a:

-Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica

-Servicios de Hospitalización

-Aparatos de Prótesis y Ortopedia

-Rehabilitación

Asimismo en las Prestaciones de Dinero, tendrá derecho a:

-Recibir el 100% del salario que estuviese cotizando mientras dure su inhabilitación al momento de ocurrir el riesgo (la cual podrá extenderse por un periodo de 52 semanas el

cual sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda continúe su atención o rehabilitación; art. 58 LSS).

-Cuando sea declarada la Incapacidad Permanente Total, recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al 70% del salario que estuviere cotizando.

-Cuando se trate de una Enfermedad de trabajo, considerada así por el IMSS, recibirá una pensión que equivaldrá en su caso al prorrateo que se realice de los salarios que el trabajador hubiese percibido las últimas 52 semanas cotizadas o las que tuviese si su tiempo de aseguramiento fuese menor ante el referido Instituto.

El asegurado deberá de contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de dicha ley.

Cuando el trabajador tenga una cantidad acumulada en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta vitalicia que sea superior a la pensión a que tenga derecho, en los términos de este capítulo, así como para contratar el seguro de sobrevivencia podrá optar por:

- a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual;
- b) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; o
- c) Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia. Los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 159 fracciones IV y VI de esta Ley;

El pago de los subsidios que por incapacidad temporal reciba el trabajador víctima de un riesgo de trabajo se realizará por periodos vencidos no mayores a 7 días.

En los próximos capítulos analizaremos cada una de las incapacidades que el riesgo de trabajo produce según esta Ley y a su vez determinaremos el procedimiento previsto efecto de que el trabajador asegurado reciba las prestaciones que origina el mismo.

CAPITULO II

CONCEPTUALIZACIÓN Y EFECTOS DEL RIESGO DE TRABAJO SEGÚN LA
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE FECHA 30 DE NOVIEMBRE DE 2012

2.1 CONCEPTOS DE RIESGO DE TRABAJO

Un punto central del análisis del presente tema, es la relación que puede existir entre el trabajo y la enfermedad y/o el accidente de trabajo, entendiendo estos como un riesgo ante el cual el trabajador se encuentra expuesto.

Compartiendo la opinión del maestro Mario de la Cueva, todo trabajo conlleva un riesgo, y si es cierto que algunos son más peligrosos que otros, ello querrá decir que la reparación del daño será más frecuente en ellos, pero esta mayor frecuencia no puede significar que los riesgos no existan en otras ramas del trabajo social y menos aún que cuando sobrevengan los daños no deban de ser reparados, de estas consideraciones se dedujo la necesidad de sustituir las viejas palabras de *riesgos profesionales* por una fórmula armónica con el cambio de las ideas: *riesgos de trabajo*. Sin duda es una variación terminológica, pero no caprichosa, sino un imperativo impuesto por las ideas nuevas, pues volvemos a decirlo el derecho laboral protege, con los mismos beneficios, todas las formas de trabajo humano, y porque, la denominación vieja *correspondía a los años en que se habló de una legislación* del trabajo industrial o del derecho obrero, pero no puede aplicarse al derecho del trabajo manual e intelectual de esta Ley Federal del Trabajo de 1970 (De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1989,p.136).

El legislador mexicano le ha dado una solución exacta al tema de la protección del trabajador, entendiendo con amplitud esta relación que ratifica el sentido social del derecho del trabajo.

Por lo que resulta importante aclarar que el riesgo de trabajo deberá de ser considerado el género y la enfermedad o el accidente de trabajo la especie.

Con el propósito de comprender lo anterior se establecen las siguientes definiciones de RIESGO DE TRABAJO.

RIESGO DE TRABAJO: Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. (Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 473.)

La definición anterior es exactamente considerada como tal para la Ley del Seguro Social, por lo que resultaría impráctico transcribirla, (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.41)

Al analizar el criterio de diversos autores expertos en la materia, he descubierto que todos adoptan el concepto anterior como definición de Riesgo de trabajo, con apego exacto a lo previsto por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

2.2 CONCEPTOS DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD DE TRABAJO

Antes de entrar de lleno a la definición de dichos conceptos resulta necesario establecer las semejanzas y diferencias entre uno y el otro con el único propósito de establecer claramente el contenido de ellos.

1.-SEMEJANZAS:

a).-Los dos padecimientos tienen en común manifestarse en un estado patológico del cuerpo humano, una lesión o trastorno del organismo, cuya causa se encuentra en el trabajo.

b).-Ambos son la consecuencia de una causa exterior en al cuerpo humano.

c).-Los dos padecimientos deben desembocar en una incapacidad temporal o permanente, parcial o total para el trabajo, no nace el derecho a la indemnización, sino, en el mejor de los supuestos, los derechos de atención médica y curación y los salarios de los días en que no pudo prestarse el trabajo.

2.-DIFERENCIAS:

a).-La diferencia fundamental entre ambos radica en la distinta forma de actuación de la causa que provoca la lesión, pues en tanto en el accidente su característica es la *instantaneidad*, esto es, el acontecimiento que le da origen se produce en un lapso relativamente breve o instantáneo, o para decirlo así, tiene un principio y un fin tan próximos el uno del otro, en la enfermedad su nota específica es la progresividad, lo que quiere decir que se trata de una causa que actúa largamente sobre el organismo, o con otra fórmula: *la enfermedad presupone un largo periodo de incubación y desarrollo*, de donde se deduce que es la consecuencia del ejercicio largo y permanente de una actividad en una empresa determinada.

b).-Los accidentes producen los mismos efectos, cualquiera sea la actividad a la que se dedique el trabajador, en cambio las enfermedades de trabajo son específicas de determinadas actividades.

c).-Algunos autores sostienen que el accidente es debido a un fenómeno imprevisible, mientras la enfermedad es previsible, pues la ciencia médica ha demostrado que en determinadas profesiones se desarrollan, por regla general, ciertos padecimientos que no se presentan en otros trabajos.

d).-En los accidentes su tratamiento se apoya fuertemente en la cirugía, mientras en las enfermedades se practica normalmente la medicina interna.

(De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1989,p.143-144).

CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

“Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al

lugar del trabajo y de este a aquél” (De Buen Lozano Néstor, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial. Porrúa, México 20, Artículo 474.)

CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO SEGÚN LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

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

También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al trabajo, o de éste aquel” (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.42)

La inclusión de los accidentes ocurridos en el trayecto del trabajador, de su domicilio al trabajo o del trabajo a su domicilio constituye una novedad de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Su predecesora había ignorado la situación y fue por influjo de las disposiciones de la Ley del Seguro Social, y esta ley la única condición que exige para la calificación de la profesionalidad del riesgo es que el accidente se produzca en el traslado directo al lugar del trabajo o al domicilio. Esto evidentemente constituye una condición conflictiva pero justa. (De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo 1 Editorial Porrúa México, D.F, Octava Edición pag.591)

Considerando lo anterior es importante señalar que la Doctrina se ha ocupado ampliamente de lo que pudiéramos llamar ACCIDENTE *IN ITINERE*.

CONCEPTO DE ACCIDENTE *IN ITINERE*

“Son accidentes que ocurren cuando el trabajador se desplaza hacia su centro de trabajo o al salir de éste y dirigirse a su domicilio”.

El reconocimiento de estos tipos de accidentes no es tan amplio, sino que está condicionado a un tránsito directo de su casa al centro de trabajo, es decir, que no se

haya desviado de lo que sea su camino habitual que la hora del accidente coincida con la entrada o salida del trabajo y que exista relación de causalidad entre el accidente y el trabajo. En este caso tan específico de accidente, creemos que se invierte la carga probatoria del mismo y será el propio trabajador accidentado el que deberá comprobar la relación de causalidad entre el accidente y el trabajo.

(Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México D.F 2000, pag. 484)

CONCEPTO DE ENFERMEDAD DE TRABAJO SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

“ Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios” (De Buen Lozano Néstor, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial. Porrúa, México 20, Artículo 475)

CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO SEGÚN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

“Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.(Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.43)

Cabe mencionar que las enfermedades profesionales han sido clasificadas por la medicina del trabajo en enfermedades producidas por un exceso crónico del trabajo, esto es, en los casos en que las jornadas prolongadas son habituales para un trabajador. También hay enfermedades profesionales generadas por posiciones o movimientos prolongados e incómodos repetidos durante meses o años. Otras enfermedades profesionales son producidas por los materiales tóxicos que se manejan, y finalmente, por los factores

ambientales, como humedad, temperaturas altas o bajas, iluminaciones defectuosas, ruidos excesivos o constantes. (Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México D.F 2000, pág. 485).

Considerando lo anterior podemos pues afirmar que hasta antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, nuestra legislación laboral mexicana, consideraba una lista de enfermedades profesionales y una tabla de valuación de incapacidades permanentes, que por su frecuencia y comprobado origen profesional se tenían presuntamente como riesgos de trabajo; luego entonces esa lista lo era de carácter enunciativo, es decir no excluía a otros padecimientos.

Sin embargo con la reformada Ley Federal del Trabajo las mencionadas tablas fueron eliminadas y en lugar de su contenido se señaló la facultad de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) para actualizarlas previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNSST)

Los autores que en la materia han tratado el tema de los riesgos de trabajo, y de sus especies el Accidente y la Enfermedad de Trabajo, parten del análisis de lo ya previsto por la Ley, a efecto de desmenuzar el contenido de la misma y poder emitir su opinión al respecto, razón por la cual cito en el presente estudio únicamente lo previsto por la Ley de la materia, manifestando algunas consideraciones realizadas por dichos autores.

2.3 CONSECUENCIAS Y EFECTOS DEL RIESGO DE TRABAJO EN LA RELACION LABORAL

Los Riesgos de trabajo traen aparejadas consecuencias que se clasifican de la siguiente manera:

- 1.-Incapacidad temporal
- 2.-Incapacidad parcial permanente
- 3.-Incapacidad total permanente
- 4.-Muerte

2.3.1 INCAPACIDAD TEMPORAL

Para Cabanellas, se entiende por *incapacidad* “Un estado de inferioridad del trabajador al ejecutar una tarea corporal que anteriormente efectuaba”.

Y esa disminución física sólo la califica el médico legista que designe la autoridad, esto es, no es labor de judicatura, porque la profesión del letrado no habilita ni faculta el mejor manejo de esta ciencia. (Cabanellas Guillermo, Compendio de derecho del trabajo, Editorial Omega, Buenos Aires, 1968, pág. 659).

CONCEPTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

“Es el impedimento laboral transitorio resultado de un infortunio laboral”.

Esta incapacidad temporal cesará cuando a juicio del médico tratante el trabajador esté apto para reanudar sus labores. En cuanto al límite de temporalidad de la incapacidad, el legislador en otro apartado fija un límite de 52 semanas, tiempo suficiente para decretar, si el caso exige una incapacidad parcial permanente:

La incapacidad temporal termina:

- a).-Con la alta médica que lo faculta a reiniciar sus labores
- b).-Cuando de acuerdo al dictamen del facultativo la incapacidad temporal pase a ser definitiva
- c).-La muerte

(Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México D.F 2000, pág. 486)

CONCEPTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL (Según la Ley Federal del Trabajo)

ARTICULO 478. – Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún

tiempo.(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 478.)

Siendo relevante señalar que las incapacidades han de referirse al desempeño de la actividad contratada y no a una condición genérica.

EFFECTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL: La relación laboral sigue viva pero queda suspendida la obligación del trabajador a prestar el servicio para el cual fue contratado y la del patrón de pagar el salario por ese servicio, mientras exista la causa que origina dicha incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar, cuyo pago se hará a partir del primer día de la incapacidad. Tanto el trabajador como el patrón podrán pedir cada 3 meses una revisión médica, si es que el trabajador no está en condiciones de regresar al trabajo, con el objeto de que se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho (artículo 491 Ley Federal del Trabajo). (De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo 1 Editorial Porrúa México, D.F, Octava Edición pag.601).Asimismo deberá de considerarse el tiempo que el trabajador este incapacitado como resultado de un riesgo de trabajo, como tiempo efectivamente laborado para aquellas prestaciones a que haya lugar en lo futuro.

2.3.2 INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL Y TOTAL

Para SACHET es”Una disminución estimada incurable, de la aptitud laboral de la víctima”

Esta incapacidad inhabilita al trabajador para hacer ciertas tareas de por vida. A cambio de esa pérdida física o funcional el afectado recibirá una pensión compensatoria. La escala de pérdidas o limitaciones físicas es muy variada. Por ello la solución legal ante tales acontecimientos requirió una exhaustiva tabla de incapacidades, con sus respectivas evaluaciones, y ante cada caso concreto el médico tratante indicará cual es el grado de

incapacidad parcial permanente que presenta el trabajador incapacitado.(Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México D.F 2000, pág. 486)

CONCEPTO DE INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL (Según la Ley Federal del trabajo)

ARTÍCULO 479.-Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 479.)

EFECTO DE INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL:*Existen dos supuestos en La relación laboral, el primero extingue la relación es decir se termina de conformidad con lo previsto la Ley Federal del Trabajo.*

Art.53.-Son causas de terminación de la relación laboral:

IV.-La incapacidad física o mental o inhabilitación manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Aquí el patrón deberá de liquidar las prestaciones generadas por el trabajador siendo estas: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y la prima de antigüedad proporcional al tiempo laborado, el segundo supuesto nos lleva a considerar que de ser posible y si así lo desea se le proporcione al trabajador incapacitado otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 53 y 54).

La incapacidad consistirá, ((Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 492), “en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe de debería pagarse si la incapacidad hubiere sido permanente total. En razón de que dicha tabla se establece con mínimos y máximos para cada caso, en realidad se está concediendo un margen de discreción a los médicos para que la determinen tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, y la mayor o menor aptitud para ejercer

actividades remuneradas semejantes a la profesión u oficio del trabajador y si el patrón se ha preocupado o no por su reeducación profesional.”

El mecanismo o proceso para la determinación legal de las incapacidades no impide cierto relativismo en función de las circunstancias. En primer término la fijación de un máximo y un mínimo concede al perito que determine un margen de discreción. En relación a la conducta del patrón por lo que respecta si ha o no reeducado profesionalmente al trabajador no debería ser aspecto a considerarse para la cuantificación de la responsabilidad sino de sanción al empleador. En razón de ello, la valuación de la incapacidad no debe de tener conexión alguna con dicho hecho.

Además en oportuno indicar que, con reforma realizada Ley Federal del Trabajo en fecha 30 de noviembre de 2012 se eliminó la Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes prevista en la legislación laboral que le precedía, estableciendo como se ha mencionado líneas arriba en los artículo 513 y 514, la atribución a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para que previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizara tanto la Tabla de Enfermedades de Trabajo y la Tabla de Valuación de las Incapacidades Permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, mismas que en su oportunidad serian publicadas en el Diario Oficial de la Federación para ser de observancia general en todo el territorio nacional.

Hoy en día, y habiendo transcurrido en exceso el termino previsto en el Transitorio Cuarto de seis meses contados a partir de la entrada en vigor de la Nueva Ley Federal del Trabajo, para la expedición de las referidas Tablas de Enfermedades de Trabajo y la Tabla de Valuación de las Incapacidades Permanentes resultantes de los Riesgos de Trabajo,, siguen vigentes las contenidas en la derogada Ley Federal del Trabajo, en tanto la Secretaria del Trabajo y Previsión Social elabore las nuevas tablas como lo indica el referenciado artículo 513 y 514 de la Ley de la materia.

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá

aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, pero habrá de tomar en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una categoría similar susceptible de producirle ingresos semejantes (art. 493 LFT). En ningún caso la reunión de dos incapacidades obliga al patrón a pagar una indemnización superior a la incapacidad permanente total (Art. 494 LFT). (De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo 1 Editorial Porrúa México, D.F, Octava Edición pág.601)

En términos generales y como se ha mencionado, la incapacidad ha de referirse a la actividad normal del trabajador, pero no podemos dejar de advertir como excepción, que la incapacidad permanente total se refiere a la pérdida de las facultades para desempeñar cualquier trabajo por el resto de la vida del trabajador. De ahí que podamos equiparar la pérdida de facultades para desempeñar la profesión del trabajador a una incapacidad permanente total, pues es obvio que una persona podría realizar una actividad diferente a la que venía llevando a cabo, pero en el caso de un profesional se considera que un cambio de profesión resulta muy complejo.

CONCEPTO DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL:

“Es la que inhabilita al trabajador para realizar cualquier trabajo”.

Y es tan grave que los efectos del daño físico de inmediato también representen en sí grave daño económico, ya que la imposibilidad física de laborar cierra totalmente la fuente de ingresos. Por ello, primero el derecho del trabajo y después la seguridad social han dado importancia capital a la búsqueda de soluciones a estas crisis de los trabajadores. (Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México D.F 2000, pág. 486)

CONCEPTO DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL (Según la Ley Federal del trabajo)

ARTÍCULO 480.-Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 480)

EFFECTO DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL: El trabajador que hubiere recibido la indemnización correspondiente a una incapacidad permanente total no tendrá derecho a exigir la reposición en su empleo, por lo tanto la relación laboral queda finiquitada.

La incapacidad permanente total, impone al patrón la obligación de cubrir al trabajador una cantidad equivalente al importe de 1095 días de salario, sin que de la suma que resulte puedan deducirse las cantidades entregadas durante el tiempo en que se encontró incapacitado temporalmente (art. 495 y 496). Esta obligación está sometida a un tope del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de prestación del trabajo (Art. 485 y 486). (De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo 1 Editorial Porrúa México, D.F, Octava Edición pág.602).

2.3.2 MUERTE

CONCEPTO

“La muerte es la última consecuencia de los riesgos de trabajo, y es el más grave suceso a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus actividades” (Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México D.F 2000, pág. 486).

Las legislaciones propias de la materia (LSS Y LFT) no consideran ninguna descripción en su cuerpo normativo de la muerte, ello como consecuencia del riesgo de trabajo.

Según la Ley Federal del Trabajo:

ARTICULO 500.- Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador la indemnización comprenderá:

I.-Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y

II.-El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

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

(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 500 y 502).

Esta indemnización en especie se sustituye por pensiones de supervivencia si el trabajador tuvo derecho a la seguridad social.

EFECTO DE LA MUERTE: La relación laboral se extingue según lo previsto por el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 53)

ARTÍCULO 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

II.-La muerte del trabajador;

Aquí el patrón deberá de liquidar las prestaciones generadas por el trabajador siendo estas: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y la prima de antigüedad proporcional al tiempo laborado.

Asimismo el patrón se obliga a pagar la indemnización de cinco mil días de salario a los beneficiarios que indica la Ley Federal del Trabajo en el artículo 501 y desde luego que la indemnización se encuentra limitada al tope que marca el artículo 486, del referido ordenamiento o sea, como máximo el doble del salario mínimo en la zona económica que corresponda. (De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo 1 Editorial Porrúa México, D.F, Octava Edición pág.602)

2.4 LA OBLIGACIÓN PATRONAL ANTE LE RIESGO DE TRABAJO.

Hemos señalado, al establecer el concepto de responsabilidad, que ésta presume que se ha producido la violación de una norma principal por lo que entra en juego una consecuencia jurídica de segundo orden.

En materia de riesgos es evidente que la norma principal violada será aquella que establece la obligación patronal de instalar las empresas, de acuerdo a los principios de higiene y seguridad. En México dicha obligación aparece consignada en la fracción XVI del artículo 132 que al determinar cuáles son las obligaciones de los patrones, incluye la de:

XVI.- “Instalar de acuerdo a los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos. En la instalación y manejo de maquinarias de las mismas, drenajes, plantaciones en regiones insalubres y otros centros de trabajo, adoptarán los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciosas, y organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa o establecimiento.”

ARTÍCULO 512.- En los reglamentos de esta ley se determinarán las medidas que deberán observarse, a fin de prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se efectúe en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

(De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo 1 Editorial Porrúa México, D.F, Octava Edición pág.599)

De lo anterior, se puede adicionar también como obligación, la de crear comisiones integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, esto según lo que establece el artículo 509 de la ley de la materia.

La violación de estas normas puede producir responsabilidades directas de tipo económico, como la prevista en la fracción V, del artículo 993 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, cantidad que fue incrementada en la reformada Ley Federal del Trabajo, pues en la derogada solo se establecía una sanción de 15 a 315 veces el salario mínimo general. La cuantificación de la sanción en términos de lo previsto por el numeral 992 de la Reformada Ley Federal del Trabajo se realizara tomando en cuenta los siguientes aspectos.-

I.-El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción

II.-La gravedad de la infracción

III.-Los daños que se hubieren producido o puedan producirse

IV.-La capacidad económica del infractor y

V.-La reincidencia del infractor

La existencia de un Riesgo de Trabajo trae consigo responsabilidades concretas a cargo de los patronos que la ley menciona. Desde luego deben distinguirse dos situaciones:

a).- Que el riesgo traiga consigo sólo una incapacidad

b).- Que produzca la muerte del trabajador

En los casos de simple incapacidad, de conformidad con el Art. 487 de la Ley Federal del Trabajo los trabajadores tendrán derecho a:

I.-Asistencia médica y quirúrgica

II.-Rehabilitación

III.-Hospitalización cuando el caso lo requiera;

IV.-Medicamentos y material de curación

V.-Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y

VI.-La indemnización fijada en el presente título.

De conformidad con lo previsto en el artículo 53 de la Ley del Seguro Social (LSS), si el patrón cumplió con sus disposiciones asegurando al trabajador, quedara relevado de estas responsabilidades. Sin embargo el Instituto Mexicano del Seguro Social no cubre las mismas prestaciones sino las que indica su propia Ley particularmente por lo que se refiere a las indemnizaciones se transforman en subsidios y pensiones.

Cuando se produzca la muerte a consecuencia de un riesgo de trabajo, la responsabilidad económica se traduce a dos prestaciones previstas en el Art. 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo:

I.-Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios

II.-Una indemnización equivalente a cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Estos acontecimientos desafortunados en la relación de trabajo no sólo traen consecuencias físicas, como hemos mencionado en repetidas ocasiones, sino que también implican consecuencias jurídicas, como el pago de indemnizaciones. Al tratar los riesgos profesionales dentro de la legislación del trabajo ya señalamos la obligación patronal de cubrir los daños físicos o económicos que sufriera el trabajador en el desempeño de sus labores. Pues bien, la seguridad social retoma tal obligación y, al brindar cobertura al patrón sobre esas contingencias como prestación de la cuota cobrada, la institución asume la responsabilidad de proteger física y económicamente al trabajador accidentado. (Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México D.F 2000, pág. 486-487)

En lo anteriormente establecido se ha señalado de manera específica la responsabilidad que en cada una de las consecuencias de un riesgo de trabajo asume el patrón pero resulta importante a su vez indicar las excluyentes de responsabilidad del patrón con el propósito de conocer en qué situaciones, el accidente de trabajo no genera obligación alguna o cargo para el patrón.

De conformidad con el artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo se establece lo siguiente:

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

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que le 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 a un centro médico.

La Ley del Seguro Social agrega a las excepciones anteriores la que se hace consistir en el siniestro como el resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador (Art.45 Fracción V), sin embargo elimina la excluyente de responsabilidad si se produce la muerte del trabajador asegurado, a favor de los beneficiarios (Art. 47 Fracción II).

(Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.46 y 47)

Tanto en la Ley Federal del Trabajo (Art. 490), como en la Ley del Seguro Social (Art.48) se ha previsto una responsabilidad suplementaria para los casos en que se compruebe que el accidente se produjo como consecuencia de una falta inexcusable del

patrón, en términos de la ley laboral, o como resultado de una falta intencional de éste de conformidad con la Ley del Seguro Social.

La responsabilidad del patrón se incrementará hasta en un 25% según lo indica el artículo 490, en los casos siguientes:

I.-Si el patrón no cumple con las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo;

II.-Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición.

III.-Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patronos, o por las autoridades del trabajo;

IV.-Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y

V.-Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 490)

En la hipótesis del artículo 48 de la Ley del Seguro Social, si el accidente lo causa el patrón intencionalmente, por sí o por medio de tercera persona, el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto Mexicano del Seguro Social las erogaciones que el mismo haga al otorgar al trabajador asegurado las prestaciones en dinero y en especie que dicha ley establece.

Es claro que, en el caso previsto por el artículo 48 en cita, el patrón se hará acreedor, además a las sanciones que las leyes penales aplicables determinen, dada la naturaleza indiscutiblemente delictiva de su conducta. A diferencia de las responsabilidades generales derivadas de los riesgos, las que aquí se mencionan exigirán que el trabajador o sus dependientes acrediten en juicio la culpa patronal.

La ley no limita las responsabilidades de los patrones al pago de prestaciones económicas o en especie. Además impone una obligación de información a las autoridades respecto de los accidentes ocurridos.

Los avisos habrán de dirigirse a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo según lo dispuesto por el artículo 504 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, dentro de las 72 horas siguientes y si el accidente produce la muerte, el aviso se dará de inmediato. Es claro que en ello hay un interés social y por ello tendrá que ser informado también el representante del Ministerio Público, por si existiere un delito.

(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 504 Fracción V)

Al dar aviso el patrón deberá proporcionar a la Junta o al Inspector del Trabajo los datos y elementos de que disponga y especialmente los siguientes (Art. 504 Fracción VII).

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

Y como lo establece el maestro De Buen Lozano la finalidad de estos avisos es clara. Por una parte se intenta con ello que se resuelva el problema inmediato del trabajador o sus dependientes, bajo una fiscalización oficial. Por otra se trata de lograr una formación que sirva para establecer una mayor vigilancia cerca de la empresa en que ocurrió el siniestro, además de satisfacerse, en forma secundaria, un deber estadístico. (De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo 1 Editorial Porrúa México, D. F. Octava Edición pág 610).

Según lo previsto por el artículo 53 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, 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. También puede considerarse como prestación complementaria no subrogable, la que deriva de la falta inexcusable del patrón. Está en todo caso, quedará a cargo del propio patrón, independientemente del aseguramiento del trabajador.

CAPÍTULO III

CUANTIFICACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES DEL RIESGO DE TRABAJO

3.1. PROCEDIMIENTO PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES DEL RIESGO DE TRABAJO PREVISTO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

CONSIDERACIONES GENERALES

Dentro del contenido del capítulo relativo a Riesgos de Trabajo, de la Ley de la materia es importante resalta lo siguiente:

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

(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 481.)

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

(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 482.)

La incapacidad no deberá ubicarse solamente en el momento en el cual se genera el riesgo sino pasado un tiempo prudente que permita precisar sus consecuencias.

Las indemnizaciones por riesgo de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador. En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el art. 501 a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el art. 115.(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 483.)

Lo previsto en dicho dispositivo, busca constituir una regla absoluta aunque de inmediato indica excepciones. Pero no incluye en ellas los derechos de los herederos o beneficiarios para el caso de muerte del trabajador que no haya cobrado aun la indemnización y que evidentemente forma parte de su patrimonio desde el momento del riesgo. Pudiera considerarse que el pago debería de tramitarse a través de la sucesión en juicio civil, pero deberá de aplicarse lo dispuesto en el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo:

“ARTÍCULO 115.-Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 115)”

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 484)

La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 485)

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios respectivos.(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 486)

El patrón no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que la corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades.(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 494)

Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal. (Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 496)

Conviene resaltar que, no tiene vinculación alguna con dicha indemnización el pago de los salarios percibidos en el periodo de incapacidad temporal, por ello no puede ser afectada mediante el descuento del importe de los salarios del periodo de incapacidad temporal.

Dentro de los dos años siguientes al en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior. (Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 497)

El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total. (Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 498)

Si el trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón está obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo. (Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 499)

El riesgo de trabajo, produce incapacidades de diversas naturalezas o bien la muerte, mismas que a su vez originan la obligación de pagar una indemnización respectiva.

- A) CUANDO EL RIESGO DE TRABAJO PRODUCE: INCAPACIDAD TEMPORAL,** la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que se deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad. Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede a declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho. (Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 491)

Considerando al accidente de trabajo, como expresión plena de la responsabilidad del patrón, en un sentido de lógica natural es dable que el pago sea en función del salario completo, sin embargo cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social asume la responsabilidad, el pago se hace en función del grupo de cotización correspondiente que no necesariamente coincide con el salario.

- B) CUANDO EL RIESGO DE TRABAJO PRODUCE: INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL,** la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades

remuneradoras, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado la reeducación profesional del trabajador.(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 492)

El mecanismo o proceso para la determinación legal de las incapacidades no impide cierto relativismo en función de las circunstancias. En primer término la fijación de un máximo y un mínimo concede al perito que determine un margen de discreción. En relación a la conducta del patrón por lo que respecta si ha o no reeducado profesionalmente al trabajador no debería ser aspecto a considerarse para la cuantificación de la responsabilidad sino de sanción al empleador. En razón de ello, la valuación de la incapacidad no debe de tener conexión alguna con dicho hecho.

Además en oportuno indicar que, con reforma realizada Ley Federal del Trabajo en fecha 30 de noviembre de 2012 se eliminó la Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes prevista en la legislación laboral que le precedía, estableciendo como se ha mencionado líneas arriba en los artículo 513 y 514, la atribución a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para que previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizara tanto la Tabla de Enfermedades de Trabajo y la Tabla de Valuación de las Incapacidades Permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, mismas que en su oportunidad serian publicadas en el Diario Oficial de la Federación para ser de observancia general en todo el territorio nacional.

Hoy en día, y habiendo transcurrido en exceso el termino previsto en el Transitorio Cuarto de seis meses contados a partir de la entrada en vigor de la Nueva Ley Federal del Trabajo, para la expedición de las referidas Tablas de Enfermedades de Trabajo y la Tabla de Valuación de las Incapacidades Permanentes resultantes de los Riesgos de Trabajo,, siguen vigentes las contenidas en la derogada Ley Federal del Trabajo, en tanto la Secretaria del

Trabajo y Previsión Social elabore las nuevas tablas como lo indica el referenciado artículo 513 y 514 de la Ley de la materia.

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la probabilidad de desempeñar una categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 493)

En términos generales y como se ha mencionado, la incapacidad ha de referirse a la actividad normal del trabajador, pero no podemos dejar de advertir como excepción, que la incapacidad permanente total se refiere a la pérdida de las facultades para desempeñar cualquier trabajo por el resto de la vida del trabajador. De ahí que podamos equiparar la pérdida de facultades para desempeñar la profesión del trabajador a una incapacidad permanente total, pues es obvio que una persona podría realizar una actividad diferente a la que venía llevando a cabo, pero en el caso de un profesional se considera que un cambio de profesión resulta muy complejo.

C) CUANDO EL RIESGO DE TRABAJO PRODUCE: INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente a mil noventa y cinco días de salario.(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 495)

D) CUANDO EL RIESGO PRODUCE: LA MUERTE, la indemnización comprenderá, dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago de la cantidad que fija el artículo 502. (Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 500)

La indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

La presente investigación como se ha indicado, tiene por objeto establecer los efectos jurídicos del riesgo de trabajo en la legislación laboral vigente en vinculación con la tabla de valuación de incapacidades permanentes, a efecto de determinar en qué forma se han modificado los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras a partir de la legislación laboral vigente que data del 30 de noviembre de 2012, ello para estar en aptitud de responder la interrogante ¿La actual regulación laboral referente a los riesgos de trabajo y la tabla de valuación de incapacidades permanentes, provocó un beneficio en los derechos laborales de los trabajadores, específicamente en los de la salud y la seguridad social?

De acuerdo con los instrumentos internacionales, específicamente con el Convenio 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores, se hace alusión a diversa terminología que nos es de utilidad para aclarar la noción de riesgo de trabajo, pues en su artículo 3 indica que no solamente abarca la ausencia de afecciones o de una enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo, pudiéndose advertir de dicho vocablo, que como consecuencia del trabajo:

-El ser humano puede sufrir afecciones o enfermedades.

-Existen elementos físicos y mentales que dañan la salud.
(www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/OIT20155.pdf. Convenio sobre la Seguridad y la Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. Consultado el 28 de Agosto 2018)

Por su parte el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores regula los procedimientos de registros y notificación de los accidentes y

las enfermedades profesionales, sin embargo México no lo ha firmado pues del dictamen efectuado por Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la Confederación de Trabajadores de México, la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos y la Confederación Patronal de la República Mexicana, se concluyó que si bien es cierto el objetivo primordial lo es la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efecto de determinar sus causas y establecer medidas preventivas, cierto es también que dicho protocolo en algunos de sus aspectos no es acorde con la legislación nacional, pues impone entre otros aspectos obligaciones cuya adopción implicaría costos de cumplimiento para los empleadores así como gastos de administración e infraestructura a las autoridades competentes para vigilar su cumplimiento y darles seguimiento.(sii.gobernacion.gob.mx/Archivos/.../12/asun_221508_20051213_1214938762.pdf)

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 473 define los riesgos de trabajo, como “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”. De lo anterior se puede apreciar cómo se puntualizado líneas arriba, que este ordenamiento jurídico entiende dichos riesgos como sinónimos de accidentes y enfermedades de trabajo. Sin embargo el artículo 474 conceptúa a los accidentes de trabajo como “Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. (Nueva Ley Federal del Trabajo, Nestor de Buen Lozano, Editorial Porrúa. México 2015 Artículo 473 y 474)

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

Finalmente, el artículo 475 señala que la enfermedad de trabajo, es “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”(Nueva Ley Federal del Trabajo, Nestor de Buen Lozano, Editorial Porrúa. México 2015 Artículo 475)

En concordancia con lo antes indicado, el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, tiene por objeto establecer las medidas necesarias para la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores.

Ahora bien considerando, lo antes referenciado, se puede claramente advertir que es erróneo que la Ley Federal del Trabajo conceptualice a los riesgos de trabajo como sinónimos de los accidentes y enfermedades de trabajo, pues los riesgos de trabajo deberían ser entendidos como la probabilidad de que el trabajador se encuentre ante un peligro, derivado de la exposición a factores de riesgo, y que pueda producirle daño a través de un accidente o enfermedad de trabajo.

Respecto a la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, se afirmó que no sacrificaba derechos laborales sino que los armoniza con las exigencias del entorno político, económico y social que en nuestro país prevalecía, ello para facilitar el acceso al mercado laboral y fortalecer la productividad y competitividad.

La creación de empleos formales bien remunerados en el corto plazo que permitan generar ahorros suficientes para enfrentar las pensiones requeridas en las próximas décadas, constituyo de igual forma otra de las consideraciones que fue tomada en cuenta en la reforma aducida.

Es relevante, referir que los cinco ejes rectores de la Reforma Laboral, fueron.-

- 1) *Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos.*
- 2) *Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales, y la protección de derechos.*
- 3) *Fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral.*
- 4) *Fortalecer la transparencia y la democracia sindical.*
- 5) *Fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo.*

Los datos anteriores se retoman aquí porque sin duda son parte del problema: la reforma laboral del 30 de mayo de 2012, en su exposición de motivos señala los ejes rectores antes indicados, y precisamente es en el último de ellos en donde se excluye del contenido de la Ley laboral las Tablas de Enfermedades de Trabajo y de Valuación de Incapacidades Permanentes, las cuales hoy en día son objeto de actualización por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) previa consulta de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (COCONASHT), trastocando con ello los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, pues no obstante de haberse tenido pleno conocimiento que dichas tablas databan de la legislación laboral de 1970 y que no se habían actualizado, por lo complejo del proceso legislativo, se optó por excluirlas del cuerpo de la reformada Ley Federal del Trabajo del 30 de mayo de 2012 y no por actualizarlas como parte de la reforma acontecida.

Así pues, debe considerarse que tras la reforma de la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, se generó una afectación a los derechos de salud y seguridad social de los trabajadores y las trabajadoras, lo cual sin duda, trasciende en forma negativa a la Competitividad, Productividad y al Trabajo decente, entendiendo este último como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir

riesgos de trabajo. El trabajo decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva, se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.(Nueva Ley Federal del Trabajo, Nestor de Buen Lozano, Editorial Porrúa. México 2015 Artículo 2)

Aunado a lo anterior, en relación a la reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo de fecha 30 de noviembre de 2012, conviene destacar los aspectos que constituyen como efectos negativos para la salud y la seguridad en el trabajo siendo estos los relativos a.-

- Inconsistencias en las medidas de prevención de los riesgos de trabajo,*
- Las medidas sobre las Tablas de Enfermedades de Trabajo y de Valuación de Incapacidades Permanentes,*
- Prioridad de la indemnización sobre la prevención en caso de muerte por el Riesgo de Trabajo.*

De manera somera, y por no ser el tema central del presente trabajo, señalaremos en lo relativo a las inconsistencias en las medidas de prevención de los riesgos de trabajo, si bien se adiciono al cuerpo de nuestra legislación vigente el contenido del artículo 475 Bis, que establece en su primer párrafo la responsabilidad del patrón sobre la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos de trabajo, este solo replico el contenido del artículo 123 constitucional fracciones XIV y XV, sin embargo es incongruente el énfasis impreso a la responsabilidad patronal ante los riesgos, cuando se deroga el segundo párrafo del artículo 512-D para eliminar la sanción de clausura parcial o total del centro de trabajo en caso de subsistencia de irregularidades sobre las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo que tengan como finalidad ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones jurídicas de la materia.

Se puede considerar la supresión de la sanción de clausura en la ley laboral vigente, como un retroceso en los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, además del grave riesgo para la salud y seguridad que implica el laborar en áreas inseguras. Con dicha supresión solo se privilegia el interés patronal de mantener abierto el centro de

trabajo para no dejar de generar sin importar el riesgo al cual estén expuesto los trabajadores y las trabajadoras.

Aunado a lo anterior y en un intento equivoco de suavizar tal supresión, se adiciona el artículo 512-D Bis, mediante el cual se dispuso la restricción de acceso o limitación en la operación en las áreas de riesgo detectadas, lo cual sin la supervisión adecuada es inoperante para la prevención de los riesgos de trabajo.

En concordancia con lo antes referido, el contenido del actual artículo 475 Bis en su segundo párrafo contempla la obligación de los trabajadores de observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establece la legislación y las mencionadas en la ley laboral.

Dicho contenido tiene un tinte positivo, pues el trabajador también debe procurar la prevención de los riesgos de trabajo, sin que ello explique eximir al patrón de su obligación constitucional que lo coloca como el principal responsable de dicha prevención.

Por lo que respecta a la prioridad de la indemnización sobre la prevención en caso de muerte por riesgo de trabajo, oportuno es indicar que el artículo 502 fue modificado aumentando la indemnización a los beneficiarios del trabajador en caso de muerte de setecientos a cinco mil días de salario.

Y si bien el aumento en la cuantía, sin duda constituye un beneficio para los deudos o beneficiarios del trabajador fallecido, resulta indispensable dar prioridad a la prevención y protección de los riesgos de trabajo ante la indemnización que estos pudieran generar, pues en su mayoría los accidentes de trabajo son evitables, es decir se pueden prevenir detectando y corrigiendo a tiempo las condiciones riesgosas en las fuentes de trabajo y por lo que respecta a las enfermedades de trabajo, estas requieren de un periodo de exposición al factor de riesgo, periodo en el cual se pueden adoptar medidas suficientes para su control.

Por lo que respecta al tema de nuestro estudio la supresión de las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes, previstas en los artículos 513 y 514 de la derogada Ley Federal del Trabajo, es oportuno indicar que si bien es cierto los artículos 476, 513 y 514 fueron reformados en su contenido, como ha quedado señalado líneas arriba, dicha modificación faculto a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para que previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNSST) lleve a cabo su actualización.

En términos de lo previsto por el numeral 512-A, la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se integrara por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Salud, de Gobernación y el de Medio Ambiente y Recursos Naturales, del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada comisión.

(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 512-A)

En apariencia se puede afirmar que inicialmente es una buena aportación, sin embargo la facultad impuesta expresamente por la ley a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social hará obsoleta la existencia de las Tablas de Enfermedades y la Tabla de Valuaciones de Incapacidades Permanentes, se afirma lo anterior por que las Secretarías de estado no están facultadas para modificar leyes, y suponiendo sin conceder que cumplieran con tal atribución seguramente lo harían a través de una NOM (Norma Oficial Mexicana), lo cual constituiría un desacierto, pues es de explorado derecho que una NOM, es un instrumento jurídico administrativo de menor jerarquía que una ley, y bien pudiera desaparecer en cualquier momento, dejándose de considerar como un derecho de los trabajadores y las trabajadoras.

Con fecha 10 de octubre de 2016, en la Ciudad de México, la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCONASST) dio a conocer la Tabla de

Valuación de Incapacidades Permanentes, en la cual se establecen los porcentajes aplicables por cada tipo de padecimiento, a causa de accidentes y enfermedades laborales. También contiene la parte, aparato o sistema del cuerpo afectado, la secuela del accidente o enfermedad de trabajo.

Desde 1970 dicho instrumento no ha sido actualizado, y con la propuesta de la COCONASST se espera que la tabla sea aprobada por el Legislativo. “La bondad medular es que el hecho de que los elementos científicos de la medicina del trabajo estén acorazando esta nueva tabla de valuación de incapacidades da certeza de que, efectivamente, no dejemos en situación de indefensión ni a los trabajadores ni a la parte patronal”, dijo el Subsecretario de Previsión Social, Ignacio Rubí, durante la Segunda Sesión Ordinaria de la COCONASST.



La tabla establece, por ejemplo, en el apartado denominado Anquilosis, que a los lesionados en las dos articulaciones coxo-femorales se les pagará el 100 por ciento de su

salario, al igual que la epilepsia no traumática, no curable quirúrgicamente, cuando las crisis no puedan ser controladas medicamente y no permitan el desempeño de ningún trabajo. El mismo porcentaje se pagará por demencia crónica y enajenación mental, así como la ceguera total con conservación o pérdida de globos oculares. La Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes va dirigida a los médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), quienes determinarán el porcentaje que el patrón debe dar al empleado, según la enfermedad.

“La actualización de estas tablas, la forma en la que se integraron, la forma en la que tienen ese respaldo científico contundente va a ser de gran utilidad; esa discrecionalidad va a quedar eliminada, el elemento de la objetividad se hace presente en favor de la justicia, en favor finalmente de los factores de la producción”, resaltó el Subsecretario Ignacio Rubí.



Respecto a las lesiones en la cara, las mutilaciones que comprendan el maxilar y la mandíbula, o cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia de las partes blandas, se contempla entre el 90 y el 100 por ciento del salario.

Otros ejemplos indican que, en caso de desarticulación interescapulotorácica, se pagará el 85 por ciento correspondiente al salario; y el 80 por ciento en caso de desarticulación del hombro, amputación del brazo, entre el hombro y el codo y por la desarticulación del codo.

La COCONASST tiene por objeto coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo. Dicha Comisión está integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Salud; de Gobernación, de Medio Ambiente y Recursos Naturales, así como del Instituto Mexicano del Seguro Social y de organizaciones de trabajadores y de patrones, (<httpswww.gob.mx/.../concluyen-tabla-de-evaluación-de-incapacidades-permanentes>, consultada en fecha 10 de septiembre de 2016).

Sin embargo al día de hoy nada se ha dicho de la propuesta formulada y en razón de tal omisión teóricamente seguirán vigentes las contenidas en el texto de la derogada Ley Federal del Trabajo, hasta en tanto las autoridades que se mencionan en el artículo 513 de la legislación laboral vigente, expresen sus puntos de vista para cumplir con el mandato de actualización de las tablas. De ahí que las tablas que se contienen en el texto de la legislación laboral vigente pertenecen a las contenidas en la derogada ley,

robustece lo manifestado el contenido de los siguientes criterios sostenidos por nuestros altos tribunales.-

SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO. LA FALTA DE EXPEDICIÓN DE LA TABLA DE VALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES POR LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, CONFORME AL ARTÍCULO CUARTO TRANSITORIO DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMÓ LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, SÓLO IMPLICA QUE CONTINÚE APLICÁNDOSE LA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 514 DE DICHO ORDENAMIENTO, ANTES DE SU MODIFICACIÓN, PARA LA DETERMINACIÓN DE LA PRIMA RELATIVA.- El artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, facultó al secretario del Trabajo y Previsión Social para actualizar tanto las tablas de enfermedades de trabajo, como las de valuación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, las cuales, una vez publicadas en el órgano oficial de difusión referido, serán de observancia general en todo el territorio nacional. Por su parte, el artículo cuarto transitorio del decreto aludido estableció un plazo de seis meses para la expedición de las nuevas tablas y precisó que, en tanto, se seguirán aplicando las previstas en la legislación que se reformó. **Ahora bien, la falta de expedición de la tabla de valuación de incapacidades permanentes por la autoridad administrativa, sólo implica que continúe aplicándose la prevista en el artículo 514 de dicho ordenamiento, antes de su modificación, para la determinación de la prima en el seguro de riesgos de trabajo, conforme a la mecánica para el cálculo de las cuotas obrero patronales, las cuales constituyen contribuciones y, por ende, se rigen por los principios de justicia fiscal, previstos en el artículo 31, fracción IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, entre ellos, el deber de contribuir a los gastos públicos de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes, en el caso, la Ley del Seguro Social y su reglamento en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización, lo que, a su vez, atiende a una finalidad de interés general, consistente en obtener los recursos para cubrir la prestación del servicio público de seguridad social, garantizando el equilibrio financiero del ramo.**

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 297/2015. Productos Nipon, S.A. de C.V. 4 de febrero de 2016. Unanimidad de votos. Ponente Alejandro Sergio González Bernabé. Secretario Alejandro Lucero de la Rosa.

Esta tesis se publicó el viernes 3 de junio de 2016 a las 10:03 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 31, Tomo IV, p. 3000, Materia Administrativa, Tesis Aislada, Tesis I.7o.A.126 A (10a.), Registro 2,011,821, junio de 2016.*

Se advierte del citado criterio que, el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito resolvió que para la determinación de la prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo (SRT) del Régimen Obligatorio del IMSS (ROSS), el hecho de que aún no se hubiese expedido la tabla de valuación de las incapacidades permanentes por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), no es

obstáculo para seguir aplicando la prevista en el numeral 514 de la LFT antes de la reforma del 30 de noviembre de 2012.

Dicho tribunal señaló en que como su observancia incide en el cálculo de las cuotas patronales para el pago del Seguro de Riesgo de Trabajo y estas tienen la naturaleza de contribuciones fiscales, el particular debe cubrirlas para ayudar a los gastos públicos de manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes de la materia –en este caso la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación y Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización–.

Esto es así, toda vez que con ello se atiende al interés general de que se cumpla con la prestación del servicio público de seguridad social, garantizando el equilibrio financiero del organismo.

CUOTAS OBRERO PATRONALES. EL ARTÍCULO CUARTO TRANSITORIO DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, AL REGULAR UN ELEMENTO QUE DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA SU DETERMINACIÓN Y CÁLCULO, DEBE INTERPRETARSE CONFORME AL ARTÍCULO 31, FRACCIÓN IV, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Antes de la reforma mencionada a la Ley Federal del Trabajo, la tabla de valuación de incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, estaba prevista en su numeral 514, en la cual se establecían los porcentajes de incapacidad de acuerdo al grado de riesgo o lesión sufrida por el trabajador. **Con la modificación se facultó al secretario del Trabajo y Previsión Social para actualizarla, por lo que, una vez publicada en el Diario Oficial de la Federación, será de observancia general. Ahora bien, esa tabla debe considerarse por el patrón para determinar la prima en el seguro de riesgos de trabajo, conforme a la mecánica para el cálculo de las cuotas obrero patronales, contenida en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, la cual se expresa en una fórmula en la que se mide la siniestralidad, a fin de garantizar el equilibrio financiero del ramo.** Por tanto, toda vez que las cuotas obrero patronales gozan de la naturaleza jurídica de las contribuciones, el mencionado artículo transitorio, al regular un elemento que debe tomarse en cuenta para su determinación y cálculo, como lo es la tabla de valuación de incapacidades permanentes, debe interpretarse conforme al artículo 31, fracción IV, de la Constitución General, el cual establece el deber de los gobernados de contribuir a los gastos públicos; **de ahí que la omisión de la autoridad administrativa de expedir la nueva tabla en un plazo de seis meses contados a partir de la entrada en vigor del decreto de reformas, conforme al aludido artículo transitorio, no implica una carencia de sustento jurídico para que los particulares cumplan con su obligación constitucional y determinen la prima en el seguro de riesgos de trabajo con base en la siniestralidad de la empresa, pues la propia disposición resuelve el problema jurídico, al preceptuar que hasta en tanto se emita la nueva tabla, se seguirá aplicando la prevista en el artículo 514 que se reformó.** SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo en revisión 297/2015. Productos Nipon, S.A. de C.V. 4 de febrero de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sergio González Bernabé. Secretario: Alejandro Lucero de la Rosa.

3.2. PROCEDIMIENTO PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES DEL RIESGO DE TRABAJO PREVISTO POR LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

CONSIDERACIONES GENERALES

Dentro del contenido del capítulo relativo a Riesgos de Trabajo, de la Ley del IMSS es importante resalta lo siguiente:

En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por la falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentará en el porcentaje que la propia Junta determine en el laudo que quede firme. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente. (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.49)

El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este capítulo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando justifique la causa de no hacerlo. El Instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad, o en caso de recaída con motivo de éstos.(Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.50)

El patrón deberá de dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo. El trabajador, los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado del mismo Instituto. (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.51)

El patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de los trabajadores durante su trabajo o lo reporte indebidamente como accidente en trayecto, se hará acreedor a las sanciones que determine esta Ley y el reglamento respectivo. (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.52)

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. (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.53)

Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a que se refiere este capítulo, de acuerdo con el salario en que estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra, con base en este la pensión o el subsidio. En estos casos el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten, incluyendo el cinco por ciento por gastos de administración sobre el importe de dicho capital, como parte integrante del mismo.(Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.54)

Si el asegurado que sufrió un riesgo de trabajo fue dado de alta y posteriormente sufre una recaída con motivo del mismo accidente o enfermedad de trabajo, tendrá derecho a gozar el subsidio a que se refiere la fracción I del artículo 58 de esta Ley, ya sea que esté o no vigente su condición de asegurado, de asegurado, siempre y cuando sea el Instituto quien así lo determine. (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.62)

Cuando el asegurado al que se le haya declarado una incapacidad permanente total o parcial que le dé derecho a la contratación de una renta vitalicia y del seguro de sobre

vivencia en los términos previstos en los artículos 58 fracciones II y III, 61 y 159 fracciones IV y VI de esta Ley, se rehabilite y tenga un trabajo remunerado en la misma actividad en que se desempeñaba, que le proporcione un ingreso cuando menos del cincuenta por ciento de la remuneración habitual que hubiere percibido de continuar trabajando, dejara de tener derecho al pago de la pensión por parte de la aseguradora. En este caso, la aseguradora deberá devolver al Instituto y a la administradora de fondos para el retiro, el fondo de reserva de las obligaciones futuras pendientes de cubrir. La proporción que corresponderá al Instituto y a la administradora de fondos para el retiro, del fondo de reserva devuelto por la aseguradora, será equivalente a la proporción que representó la suma asegurada y el saldo de la cuenta individual del trabajador en la constitución del monto constitutivo. La administradora de fondos para el retiro abrirá nuevamente la cuenta individual del trabajador con los recursos que le fueron devueltos por la aseguradora. (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.62)

Los subsidios previstos en este capítulo se pagarán directamente al asegurado o su representante debidamente acreditado, salvo el caso de incapacidad mental comprobada ante el Instituto, en que se podrán pagar a la persona o personas a cuyo cuidado quede el incapacitado. El Instituto podrá celebrar convenios con los patrones para el efecto de facilitar el pago de subsidios a sus trabajadores incapacitados, salvo las cuotas previstas en el artículo 168 de la presente Ley, que se aplicarán a las cuentas individuales de los trabajadores. Las demás prestaciones económicas se pagarán en los términos previstos en esta Ley. (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.63)

Cuando se reúnan dos o más incapacidades parciales, el asegurado o sus beneficiarios, no tendrán derecho a recibir una pensión mayor de la que hubiese correspondido a la incapacidad permanente total.(Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art. 67)

La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social en la sección III, del capítulo III, reguló el Seguro de Riesgos de Trabajo y en su art. 55 establece que un riesgo de trabajo puede producir las siguientes consecuencias:

I.-Incapacidad temporal

II.-Incapacidad permanente parcial

III.-Incapacidad permanente total

IV.-La muerte

(Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.55)

Asimismo resulta importante establecer las indemnizaciones que cada una de ellas trae aparejadas, según lo previsto en esta Ley.

A) CUANDO EL RIESGO DE TRABAJO PRODUCE: INCAPACIDAD TEMPORAL, el asegurado tendrá derecho a una prestación en dinero que recibirá mientras dure la inhabilitación, del cien por ciento del salario en que estuviese cotizando el momento del riesgo. El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá de realizarse dentro del término de 52 semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la presente Ley. (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.58)

Los certificados de incapacidad temporal que expida el Instituto se sujetarán a lo que establezca el reglamento relativo. El pago de los subsidios se hará por períodos vencidos no mayores de siete días. (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.60)

B) CUANDO EL RIESGO DE TRABAJO PRODUCE: INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL, y esta es superior al cincuenta por ciento, el

asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos de la fracción III del art.58 de la ley de la materia. El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio. Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese hasta el 25% se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda de 25% sin rebasar el 50%. (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.58 Fracc III)

El Instituto entregará al pensionado por incapacidad permanente parcial con un mínimo de más del 50% de incapacidad un aguinaldo anual equivalente a 15 días de pensión que perciban. (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.58 Fracc. IV)

C) CUANDO EL RIESGO DE TRABAJO PRODUCE: INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, la indemnización correspondiente será una pensión

que en este caso será siempre superior a la que le corresponderá al asegurado por invalidez y comprenderá en todos los casos, las asignaciones familiares y la ayuda asistencial, así como cualquier otra prestación en dinero a que tenga derecho. (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.59)

La pensión que recibirá el asegurado será mensual definitiva equivalente al 70% del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. En el caso de enfermedades de trabajo se calculará con el promedio del salario base de cotización de las 52 últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. Igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de esta Ley.

La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones económicas a que se refiere el párrafo anterior se otorgarán por la institución de seguros que elija el trabajador. Para contratar los seguros de renta vitalicia y sobre vivencia el Instituto calculará los montos constitutivos necesarios para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador y la diferencia positiva será la suma asegurada, que deberá pagar el Instituto a la institución de seguros elegida por el trabajador para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobre vivencia. El seguro de sobre vivencia cubrirá, en caso de fallecimiento del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, la pensión y demás prestaciones económicas a que se refiere este capítulo, a sus beneficiarios; si al momento de producirse el riesgo de trabajo, el asegurado hubiere cotizado cuando menos 52 semanas, el seguro de sobre vivencia también cubrirá el fallecimiento de este por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales.

Cuando el trabajador tenga una cantidad acumulada en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta vitalicia que sea superior a la pensión a que tenga derecho, en los términos de este capítulo, así como para contratar el seguro de sobre vivencia podrá optar:

- a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual;
- b) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; o

- c) Aplicar la excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobre vivencia.

Los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 159 fracciones IV y VI de esta Ley.(Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.58 Fracc II).

El Instituto entregará al pensionado por incapacidad permanente total con un mínimo de más del 50% de incapacidad un aguinaldo anual equivalente a 15 días de pensión que perciban. (Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.58 Fracc. IV)

- D) CUANDO EL RIESGO DE TRABAJO PRODUCE:LA MUERTE,** Si el riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto calculará el monto constitutivo al que se le restará los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el Instituto deberá cubrir a la institución de seguros, necesaria, para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en este capítulo a los beneficiarios. Los beneficiarios elegirán la institución de seguros con la que deseen contratar la renta con los recursos a que se refiere el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV de la presente Ley. En caso de que el trabajador fallecido haya acumulado en su cuenta individual un saldo mayor al necesario para integrar el monto constitutivo necesario para contratar una renta que sea superior al monto de las pensiones a que tengan derecho sus beneficiarios, en los términos de este capítulo éstos podrán optar por:
- a) Retirar la suma excedente de una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido, o
 - b) Contratar rentas por una cuantía mayor.

I.-El pago de una cantidad igual a sesenta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento del asegurado. Este pago se hará a la persona que preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, (ídem Artículo 500 Fracc. I LFT)

II.-A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del seguro de invalidez y vida;

III.- A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.

IV.-A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre menores de 16 años, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla 16 años. Deberá otorgarse o extenderse el goce de esta pensión, en los términos del reglamento respectivo, a los huérfanos mayores de 16 años, hasta una edad máxima de 25 años, cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración, las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio;

V.-En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará el 20% al 30%, a partir de

la fecha del fallecimiento del seguro progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones, y

VI.-A cada uno de los huérfanos, cuando los sean de padre y madre, menores de 16 años o hasta 25 años si se encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al 30% de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. El derecho al goce de las pensiones a que se refiere el párrafo anterior, se extinguirá en los mismos términos expresados en las fracciones III y IV de este precepto.

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

A las personas señaladas en las fracciones II y VI de este artículo, así como a los ascendientes pensionados en los términos del artículo 66, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciban.(Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.64)

Sólo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II del artículo anterior, la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera su marido durante los 5 años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de pensión.(Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.65)

El total de las pensiones atribuidas a las personas señaladas en los artículos anteriores, en caso de fallecimiento del asegurado no excederá de la que

correspondería a éste si hubiese sufrido incapacidad permanente total. En caso de exceso, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones.

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

A falta de viudo o viuda, huérfanos, concubina o concubinario con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se le pensionará con una cantidad igual al 20% de la pensión que hubiese correspondido al asegurado, en el caso de incapacidad permanente total.

Tratándose de la viuda o concubina o, en su caso del viudo o concubinario, la pensión se pagará mientras no contraiga nupcias o entre en concubinato. Al contraer matrimonio, cualquiera de los beneficiarios mencionados recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada. En esta última situación la aseguradora respectiva deberá devolver al Instituto el fondo de reserva de las obligaciones futuras pendientes de cubrir, previo descuento de la suma global que se otorgue.

(Ley del Seguro Social y Reglamentos, Editorial ISEF, Vigésima quinta edición, México 2014 Art.66)

3.3. ANALISIS DE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA POR LOS SENADORES TERESO MEDINA RAMÍREZ E ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL.

Esta iniciativa, fue presentada el 07 de diciembre del 2017 por los senadores Tereso Medina Ramírez e Isaías González Cuevas, ambos del grupo parlamentario del PRI, iniciativa que ha generado cuestionamientos de especialistas en derecho laboral y sindical, pero también quejas ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) e inconformidad de algunos dirigentes, como el propio Napoleón Gómez Urrutia, líder del sindicato minero, quien el 8 de febrero advirtió en su cuenta de Facebook que esta es «la peor reforma laboral en la historia de México».

Ahora bien considerando el contenido de la mencionada iniciativa, por lo que respecta a la reglamentación de los riesgos de trabajo, realizamos el siguiente cuadro comparativo para una mejor comprensión gráfica, resaltando aquellos aspectos que modifica del texto vigente, esto de la siguiente manera:

INICIATIVA	LEY REFORMADA 30 NOVIEMBRE 2012
<p>Artículo 483. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagaran directamente al trabajador.</p> <p>En los casos de incapacidad mental, comprobados ante el Tribunal, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el</p>	<p>Artículo 483. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagaran directamente al trabajador.</p> <p>En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagara a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede, en los casos de muerte del trabajador, se observara lo dispuesto en el artículo 115.</p>

artículo 115.	
Artículo 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior a la Unidad de Medida y Actualización.	Artículo 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.
Artículo 490. En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio del Tribunal. I...V	Artículo 490. En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. I...V
Artículo 493. Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, el Tribunal podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.	Artículo 493. Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que corresponda a la incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.
Artículo 495. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de la Unidad de Medida y Actualización.	Artículo 495. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.
Artículo 500. Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá: I.Dos meses de la Unidad de Medida y Actualización por concepto de gastos funerarios; y II. ...	Artículo 500. Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá: I.Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y II. ...
Artículo 501. Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte los beneficiarios que el trabajador hubiera designado en términos de lo dispuesto por el artículo 25, fracción IX, de esta Ley. A falta o defecto de éstos: I...V Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: IX. La designación de beneficiarios para el pago de los salarios y prestaciones	Artículo 501. Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte: I...V Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demas que

<p>devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento que correspondan a los beneficiarios de los trabajadores; y</p>	<p>convengan el trabajador y el patrón.</p>
<p>Artículo 502. Encaso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de la Unidad de Medida y Actualización, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.</p>	<p>Artículo 502. En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.</p>
<p>Artículo 503. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las disposiciones del artículo 981 a 987 de la presente Ley, cuando el trabajador no haya designado beneficiarios.</p> <p>I...VII Se derogan</p>	<p>Artículo 503. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. El Inspector del Trabajo que reciba el aviso de muerte o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se deje un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;</p> <p>II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se deje el aviso mencionado en la fracción anterior;</p> <p>III. La Junta de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que sean convenientes para conocer los beneficiarios;</p> <p>IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;</p>

<p>Artículo 504. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes I..IV...</p> <p>V. Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo, al Instituto y al Tribunal, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:</p> <p>a) a e)</p> <p>VI. y VII. ...</p>	<p>Artículo 504. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes I...IV..</p> <p>V. Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo, a la Junta de Conciliacion Permanente o a la de Conciliacion y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes de los accidentes que ocurran proporcionando los siguientes datos y elementos:</p> <p>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 domicilios de las personas que presenciaron el accidente; y, e) El lugar en que se presta o hayan prestado atención medica al accidentado.</p> <p>La Secretaria del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán intercambiar información en forma permanente respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones, así como otros datos estadísticos que resulten necesarios para el ejercicio de sus respectivas facultades legales; y</p> <p>VI y VII....</p>
<p>Artículo 505. Los médicos de las empresas serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá el Tribunal.</p>	<p>Artículo 505. Los médicos de las empresas serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p>
<p>Artículo 521. La prescripción se interrumpe: I. Por la admisión a trámite de la solicitud de audiencia de conciliación en los términos señalados por el artículo 691 de la presente Ley.</p>	<p>Artículo 521. La prescripción se interrumpe: I.-Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliacion y Arbitraje; independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente;</p>

El proyecto de reforma laboral analizado, contempla la Unidad de Actualización y Medida (UMA) y no el salario mínimo como unidad para el pago de las indemnizaciones generadas no solo por despido injustificado, sino en caso de indemnización por riesgo de trabajo, muerte o incapacidad; aspecto totalmente equivoco desde nuestro punto de vista.

Se afirma lo anterior pues es de explorado derecho que con fundamento en el artículo 26, apartado B, penúltimo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo Segundo Transitorio del Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de desindexación del salario mínimo, así como el artículo 23 fracción XX Bis del Reglamento Interior del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), corresponde a éste calcular el valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA).

La UMA es la unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia económica en pesos **para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores.**

De acuerdo con el citado artículo Segundo Transitorio, la actualización será anual, multiplicando la UMA inmediata anterior por el resultado de la suma de uno más el crecimiento porcentual interanual del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), de diciembre del año inmediato anterior. Con base en ello, y considerando que la variación del INPC a la que se hace mención en el artículo Segundo Transitorio fue de 6.77% en diciembre de 2017, el INEGI determina que el valor de la UMA en el año 2018 es de \$80.60 pesos mexicanos valor diario. El valor mensual es de \$2,450.24 pesos mexicanos y el valor anual de \$29,402.88 pesos mexicanos durante este 2018. (http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/OtrTemEcon/UM A2018_01.pdf, consultada en fecha 12 de septiembre de 2018)

Consideramos que la iniciativa analizada, no aporta en sustancia dato relevante en relación a la actual regulación de los riesgos de trabajo, pues solo hace precisiones de forma, sin llegar a formular modificaciones sustanciales, se advierte a todas luces que omite proponer disposición o aspecto alguno vinculado con la supresión de las Tablas de Enfermedades de Trabajo y la Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes realizada en la Ley Federal del Trabajo vigente que data del 30 de noviembre de 2012, y cuyos fundamentos se encontraban previstos en los numerales 513 y 514 de la derogada Ley laboral, a su vez, tampoco formula pronunciamiento alguno a la atribución conferida a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, para actualizar las mencionadas tablas previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que habrá de integrarse en los términos de lo previsto por el diverso 512-A de la legislación laboral vigente.

Este proyecto de iniciativa, se insiste nada aporta para generar un cambio en la actual reglamentación de los riesgos de trabajo, que pudiera representar un avance o beneficio en los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, por el contrario la utilización del UMA, merma más aun el ingreso que pudiese cuantificarse por concepto de las indemnizaciones generadas por un riesgo de trabajo, pues la actual legislación lo limita a tomar como base del cálculo respectivo el salario que percibe el trabajador siempre que no exceda del doble del salario mínimo vigente, pues de ser así se considerara dicha cantidad como salario máximo de conformidad con lo previsto en el artículo 486 de la legislación laboral vigentes.

Consideramos que un verdadero avance hubiese sido proponer como base de cuantificación el salario diario integrado que percibiera el trabajador o la trabajadora al momento de suscitarse el riesgo de trabajo, pues es relevante dotar a la norma de un espíritu reindivictorio, que permita a la clase trabajadora resarcirle el daño generado, considerando para ello que lo único con lo que esta clase cuenta es su fuerza de trabajo, para la generación de sus ingresos y la satisfacción de sus necesidades. Sin embargo en el apartado correspondiente habremos de formular las recomendaciones respectivas.

CAPÍTULO IV
SISTEMA DE CONTROL, PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN
DE RIESGOS DE TRABAJO

4.1 SISTEMA DE CONTROL DE RIESGOS DE TRABAJO.

Dentro de las unidades económicas llamadas empresas, es necesario que exista un sistema de control, prevención y corrección del riesgo de trabajo con la finalidad de corregir las probables situaciones de riesgo, señalando tiempos para su cumplimiento. El propósito es evitar o limitar los daños a la salud de los trabajadores, minimizando los costos de producción, elevando la calidad de los productos e incrementando la productividad.

Se deben contemplar mecanismos de difusión para permitir que los trabajadores se enteren del programa, los procedimientos para minimizar los riesgos, la normatividad en materia de seguridad e higiene y las medidas de prevención.

Es importante que dentro de la empresa exista un sistema de información de riesgos de trabajo, que permita analizar el porqué del riesgo y cuál fue el tratamiento que se le dio a la persona que lo sufrió, asimismo se deberá proporcionar información por departamento de los índices de siniestralidad y los costos que se generaron por este concepto.

Por lo anterior es necesario establecer un mapa de riesgos, que presente gráficamente los problemas de inseguridad que se tienen en la empresa: su ambiente laboral, sus procesos, condiciones y riesgos de trabajo, así como los trabajadores que se encuentren expuestos en cada caso, a su vez permite identificar las áreas, procesos o equipos de alto riesgo, exposición de agentes nocivos a la salud y las áreas o secciones más desprotegidas de medidas de seguridad e higiene que deberán tenerse en cuenta para la implantación de un programa preventivo.

Para dar *seguimiento al riesgo de trabajo* dentro de la empresa es necesario tener en cuenta:

- a) Diagnostico
- b) Verificación
- c) Recorridos de la comisión de seguridad e higiene
- d) Participación de los trabajadores y diferentes niveles de responsabilidad

- e) Aspectos técnicos y administrativos
- f) Capacitación

Lo anterior nos sirve para la elaboración de programas preventivos de seguridad e higiene, los cuales integran un conjunto de actividades coordinadas por una unidad que está sujeta a un tiempo determinado y que tiene como fin disminuir los riesgos laborales en los empleados y en la propiedad.

Previamente habrá de detectarse cuales son las causas inmediatas del accidente, la condición peligrosa, el acto inseguro y las causas básicas que pueden concurrir en el mismo esto con la finalidad de que el programa de prevención sea efectivo.

Por *condiciones inseguras* más frecuentes, consideraremos a aquellas que se refieren a:

- a) Herramientas manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles, defectuosas o inadecuadas.
- b) Equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante.
- c) Falta de orden o limpieza
- d) Avisos o señales de seguridad e higiene insuficientes, faltantes o inadecuados.

Mientras que por *acto inseguro* más frecuente es importante considerar:

- a) Llevar a cabo labores sin previo adiestramiento.
- b) Operar equipos sin autorización superior.
- c) Realizar el trabajo a velocidad no indicada.
- d) Quitar dispositivos de seguridad.
- e) Hacer operaciones de mantenimiento cuando la maquinaria se encuentra en movimiento.
- f) Trasladarse sin autorización en vehículos o mecanismos.
- g) Circular por áreas peligrosas.
- h) Sobreexponer en carga plataformas, carros, montacargas etc.
- i) Usar herramientas inadecuadas
- j) Trabajar sin protección en lugares peligrosos.

- k) No usar el equipo de protección apropiado.
- l) Jugar en el sitio de trabajo.

Los *accidentes más frecuentes* son aquellos que consisten en:

- a) Golpeado por o contra.....
- b) Atrapado por o entre.....
- c) Caída en el mismo nivel.
- d) Caída a diferente nivel.
- e) Al resbalar o por sobreesfuerzo.
- f) Exposición a temperaturas extremas.
- g) Contacto con corriente eléctrica.
- h) Contacto con objetos o superficies con temperaturas muy elevadas que puedan producir quemaduras.
- i) Contacto con sustancias nocivas o tóxicas.
- j) Asfixia por inmersión (ahogados).
- k) Mordedura o picadura de animales.

Por otro lado la *enfermedad de trabajo* puede ser causada por agentes contaminantes en laboral del trabajador y éstos pueden ser:

- 1.-Físicos.
- 2.-Químicos.
- 3.-Biológicos.
- 4.-Mecánicos.
- 5.-Ergonómicos.
- 6.-Psicosociales

Fuente: (Revista laboral, LA PRACTICA JURIDICO-ADMINISTRATIVA, número 154 Edit. Gasca siccopag. 54-59).

4.1.1. INFORME DE RIESGOS OCURRIDOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Existen cuatro medidas preventivas que la empresa puede adoptar para hacer frente al daño económico causado por un siniestro:

1.-Eliminar o prevenir el riesgo: Con la instalación de equipos y medidas contra incendio; implementando mecanismos o medidas de seguridad contra accidentes; o realizando la construcción de los inmuebles con las adecuadas especificaciones contra incendio, accidentes, entre otros.

2.-Reducir o minimizar el riesgo: Cuando el riesgo no puede eliminarse en su totalidad, la función de administración de seguridad e higiene es reducir los efectos en caso de un siniestro, es decir, eliminar parcialmente las posibilidades del riesgo o por lo menos, minimizar los efectos del daño.

3.-Transferir o ceder el riesgo: Otra alternativa es la de transferir el riesgo, como la contratación de pólizas de seguro contra daños o afiliando a los trabajadores al seguro social, es decir, transferir el riesgo a un tercero, como a una compañía de seguros o al seguro social.

4.- Retener o afrontar el riesgo: El riesgo, no obstante adoptadas las medidas anteriores no puede transmitirse totalmente, la empresa retiene o afronta todo o parte del riesgo.

El objetivo de la administración de seguridad e higiene es evaluar si las políticas, planes y programas son adecuados; si los resultados son satisfactorios y en relación con las metas fijadas; si los recursos (humanos, materiales, monetarios, tecnológicos) y la organización se encuentran debidamente coordinados; y si los métodos, sistemas, procedimientos y controles establecidos operan correctamente y satisfacen las necesidades de prevenir los riesgos y dan cumplimiento a las metas.

La seguridad e higiene debe diseñarse para evaluar la efectividad de la administración y de los administradores de esta función y corresponde a autoridades, patronos y trabajadores.

Los accidentes de trabajo se deben principalmente a dos tipos de causas:

1.-Causas directas:

a).-Aquellas que afectan directamente al trabajador, y que consisten en las condiciones y características del lugar de trabajo, y se consideran como inherentes a la administración de la empresa como las materias y equipos que usa el trabajador.

b).-Las condiciones personales de cada trabajador como edad, conocimiento del trabajo, temperamento, etc.

2.-Causas indirectas.-Son las que son ajenas al trabajador, por ser originadas o causadas por otros trabajadores, así como por las condiciones del lugar del trabajo.

De lo anterior podemos distinguir que los accidentes se deben a diversos factores humanos y técnicos. Los accidentes se causan por diversidad de aspectos o factores que pueden atribuirse y clasificarse en los dos grupos siguientes:

1.-Atribuibles al agente:

- Agente.-Objeto relacionado directamente con el accidente o daño que debió protegerse: maquinaria, aparatos eléctricos, sustancias químicas, partes de las áreas de trabajo (pisos, escaleras etc.)
- Partes del Agente.-Son las relacionadas directamente con el accidente o daño que debieron protegerse: engranes, bandas de una máquina etc.
- Estado físico o mecánico del agente.-Condición insegura del agente relacionada directamente con el accidente o daño que debió protegerse: falta de mantenimiento, estado defectuoso, escasa iluminación o ventilación.

2.-Atribuibles al accidentado:

- Por acto inseguro.- Realización de un trabajo sin apearse a la norma o instructivo o procedimiento: no usar equipo de protección, usar equipo inadecuado, etc.
- Por falta de conocimientos, aptitudes o habilidades.
- Por la manera que se produjo el accidente o daño. Golpearse, ser golpeado, caer, resbalar, inhalar, etc.

Los factores atribuibles al accidentado por lo general pueden ser evitados mediante: supervisión, concientización al trabajador de los riesgos, principalmente. Por estudios realizados sobre las causas de accidentes, es generalmente aceptado el “*principio de 15-85%*”, que se refiere a que no más del 15% de los accidentes son causados por condición insegura y 85% por actos inseguros. Esto no es una apreciación adecuada.

Diversidad de estudios posteriormente han concluido que los daños originados de manera exclusiva a condiciones mecánicas o personales son porcentualmente los menos y la mayor proporción se debe a condiciones de las dos causas.

La investigación y análisis de los factores causantes de accidentes, son importantes para las empresas, debido principalmente a dos enfoques o razones:

1.-Investigar para conocer cuál fue la secuela, proceso o mecanismo del accidente, para precisar sus causas y corregirlo a fin de evitar que vuelva a repetirse.

2.-Investigar para conocer la causa y poder vinculada al efecto producido, es decir valorar la magnitud del daño producido.

La investigación de un accidente no debe tener como propósito principal identificar un culpable, sino encontrar las causas para que no suceda otra vez.

Por lo que la investigación de un accidente, dependiendo de su naturaleza, estará en función de cada caso y sus circunstancias. Algunas generalidades que serán objeto de la atención para dicha investigación consisten en:

- Investigar los acontecimientos en el lugar de los hechos.
- Investigar los hechos y de ser posible realizar un simulacro para reconstruirlos.
- Preguntar a personas, como testigos, otros trabajadores, supervisores y jefes, personal médico que atendió el caso y, en su momento oportuno, el trabajador lesionado.
- Analizar las actividades que realiza el accidentado.
- Analizar las circunstancias que prevalecían durante el accidente.
- Analizar los procedimientos, programas, políticas, instructivos y demás elementos organizativos.
- Analizar las materias primas y materiales objetos de la actividad.
- Analizar las herramientas, equipos, maquinaria, instalaciones y otros bienes involucrados.
- Analizar los tiempos y horas de accidente.
- Analizar la tecnología empleada.
- Analizar las órdenes e instrucciones de operación.
- Analizar los estudios realizados por la empresa o por asesores de la misma sobre riesgos de la actividad.
- Analizar antecedentes ocurridos en la fábrica de accidentes similares, mediante registros, preguntas a supervisores, a otros empleados o al personal médico de primeros auxilios.
- Analizar antecedentes de accidentes similares en otras empresas.
- Analizar datos de perfiles de puestos.
- Analizar programas de entrenamiento, capacitación y desarrollo en materia de seguridad e higiene.
- Analizar datos de fuentes de energía.
- Analizar condiciones y características del ambiente de trabajo.
- Reunir y analizar evidencias.

- Llegar a conclusiones.
- Elaborar un informe.
- Presentar propuesta de acciones, preventivas y correctivas para que no vuelva a presentarse un accidente en condiciones similares.

Existen otras medidas de tipo genérico que ayudan en pequeña proporción, pero de manera importante, en su conjunto, al objetivo de disminuir los accidentes en las empresas:

- Inspección en el centro de trabajo:
 - Permanente.
 - Programada.
 - Esporádica.

- Compras cuyo objetivo se centra en la seguridad de:
 - Equipos y maquinaria.
 - Herramientas y accesorios.
 - Materias primas y materiales.
 - Instalaciones.
 - Acabados de inmuebles (pisos, recubrimientos, etc).
 - Tecnologías
 - Equipos de seguridad personal (zapatos, guantes, cascos etc).

- Orden y limpieza en el centro de trabajo:
 - Evitar accidentes por objetos fuera de su lugar (objetos tirados o que caen, o pisos con aceite o pedacería de materiales abandonados en el suelo etc).
 - Contar con equipo adecuado para guardar herramienta, basura, material, etc.
 - Limpieza en el lugar de trabajo.

- Permanente mantenimiento preventivo:
 - Equipo, maquinaria y herramientas.

-Instalaciones.

-Pisos, escaleras, pasillos.

▪ Diversos equipos y medios para transporte de materiales:

-Medios físicos: carretillas, diablitos, equipos mecánicos o eléctricos, deslizadores grúas, elevadores, instalaciones con bombas para líquidos etc.

-Medios Contenedores: envases, empaques, cajas, tambos, etc.

-Medios mecánicos, eléctricos, de gasolina y manuales.

▪ Herramientas:

-La mayor parte de accidentes son causados por herramientas defectuosas o impropias.

-Herramientas manuales, mecánicas, portátiles y eléctricas.

-Es más fácil evaluar herramientas defectuosas, que controlar las prácticas erróneas del trabajador, sea por falta de capacitación o conocimientos o vicios en su manejo.

-Se requiere el control e inspección frecuente del estado de las herramientas.

-Se requiere la calidad adecuada en la compra de herramientas.

▪ Accidentes causados por electricidad:

-Los principales accidentes se deben a sobrecargas y empleo inadecuado del equipo.

-Debe usarse el equipo de protección personal adecuado.

-Debe darse mantenimiento adecuado al equipo, instalaciones, entre otros.

-Realizar inspecciones frecuentes programadas a las instalaciones y equipos eléctricos.

▪ Maquinaria:

-La maquinaria es fuente de accidentes, generalmente de grandes efectos en su gravedad, en especial para la salud de los trabajadores.

4.1.2 REGLAMENTACIÓN DE LOS AVISOS Y ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO.

El patrón está obligado (Reglamento de seguridad e higiene, artículos 127 y 128) a:

- Dar aviso por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de los accidentes de trabajo de acuerdo con la norma correspondiente.
- Elaborar y comunicar a los trabajadores y a la Comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo las estadísticas de los riesgos de trabajo acaecidos en el transcurso de cada año, así como de las causas que lo motivaron. Dichas estadísticas deberán presentarlas a la STPS cuando ésta así lo requiera.

(Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, Artículo 127 al 128)

La NOM-21-STPS-1994, relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas, tiene por objetivo establecer los requerimientos y características de informes en los riesgos de trabajo que ocurran, para que las autoridades del trabajo lleven una estadística nacional de los mismos; su campo de aplicación rige para que el patrón informe de los riesgos de trabajo ocurridos.

Los requerimientos de los avisos e informes de riesgos, deberán de reunir los siguientes requisitos:

A) Avisos de los riesgos de trabajo ocurridos:

1.-Los patrones deben dar aviso de los riesgos realizados a la STPS directamente o a las delegaciones federales del trabajo o al inspector del trabajo o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a su realización en caso de accidente, o de su detección en caso de enfermedad.

2.-Dicho aviso debe hacerse por escrito, conteniendo los siguientes datos:

-En caso de accidente:

- Nombre y domicilio de la empresa.
- Nombre y domicilio del trabajador, su puesto o categoría, y su salario.
- Lugar y hora del accidente con expresión sucinta de los hechos.
- Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente.
- Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.
- Nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente en caso de fallecimiento.

-En caso de enfermedad:

- Nombre y domicilio de la empresa.
- Nombre y domicilio del trabajador, su puesto o categoría, y su salario.
- Nombre y domicilio del médico que determino la enfermedad de trabajo.
- Lugar en que se preste o haya prestado atención médica al enfermo.
- Nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente en caso de fallecimiento.

El patrón debe hacer del conocimiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene los accidentes de trabajo que ocurran o enfermedades que se detecten.

Los patrones deben llevar un registro de los avisos de los accidentes o enfermedades de trabajo que ocurran.

B) Informes y estadísticas de los accidentes y enfermedades de trabajo.

La Coordinación general de políticas, estudios y estadísticas del trabajo, será la encargada de la recopilación de los avisos de accidentes y enfermedades del trabajo.

Los patrones deben proporcionar la información necesaria en los términos que se indican en la presente NOM. Datos del informe de accidente y enfermedades de trabajo:

- Registro federal de contribuyentes.
- Institución que cubre el seguro de accidentes.
- Número de registro de institución que cubre el seguro de accidente.
- Razón social de la empresa.
- Domicilio.
- Jurisdicción federal o local.
- Rama industrial o tipo de empresa.
- Productos que elabora.

Datos del accidentado o enfermo que deben proporcionarse:

- Registro federal de contribuyentes.
- Registro del trabajador en la institución que proporciona el seguro del accidente.
- Nombre, edad y sexo.
- Estado civil.
- Escolaridad.
- Antigüedad en la empresa.
- Antigüedad en el puesto.
- Tipo de prestación de trabajo.
- Categoría del trabajador.
- Salario diario.
- Parte del cuerpo lesionada.
- Tipo de lesión.
- Tipo de accidente o nombre de la enfermedad.
- Lugar, hora, fecha y turno en que ocurrió el accidente.
- Causa directa del accidente o enfermedad.
- Lugar donde ocurrió el accidente o enfermedad.
- Agente causal.

El patrón o su representante deben firmar y presentar el informe de accidente o enfermedad debidamente requisitado.

El informe debe hacerse en los modelos de las formas que prevé la NOM-21-STPS-1994.

4.1.3 TASA DE FRECUENCIAS Y TASA DE GRAVEDAD DE DAÑOS

El estudio de la frecuencia de accidentes y la magnitud del siniestro son útiles a las empresas para conocer la magnitud de los riesgos y tener un marco de información que permita dirigir las estrategias para protección.

El análisis generalmente se calcula basado en dos aspectos del accidente: *la frecuencia* de la realización de accidentes y *la gravedad*, que se mide por los días u horas perdidos por las incapacidades de los trabajadores.

TASA DE FRECUENCIA DE DAÑOS.- Esta se refiere a la relación del número de daños causados a los trabajadores incapacitados por cada millón de horas-hombre trabajadas, relación que se expresa en la siguiente formula:

$$\text{TFD} = \frac{\text{CTI} \times 1,000,000}{\text{T} \times \text{HS} \times \text{n}}$$

Donde:

TFD= Tasa de frecuencia de daños

CTI= Número de casos de trabajadores incapacitados

T=Número de trabajadores de la empresa

H=Número de horas a la semana

n=Tiempo de semanas de incapacidad

TASA DE GRAVEDAD DE DAÑOS.-Esta se refiere a la relación del número de días perdidos por causa de los daños originados a los trabajadores incapacitados por cada millón de horas-hombre trabajadas, relación que se expresa en la siguiente formula:

$$\text{TGD} = \frac{\text{DPX} \times 1,000,000}{\text{T} \times \text{HS} \times \text{n}}$$

Donde:

TGD= Tasa de gravedad de daños

DP= Número de días perdidos por daños causados a los trabajadores

Supongamos el siguiente caso de una empresa que tiene:

- a) Número de trabajadores: 100
- b) Horas de trabajo a la semana: 40
- c) Trabajadores accidentados: 5
- e) Tiempo de incapacidad de los trabajadores: 84
- f) Tiempo de análisis: 6 meses

- $$\text{TFD} = \frac{5 \times 1,000,000}{100 \times 40 \times 26} = \frac{5,000,000}{104,000} = 48$$

- $$\text{TGD} = \frac{84 \times 1,000,00}{100 \times 40 \times 26} = \frac{84,000,000}{104,000} = 808$$

La tasa de frecuencia de daños (TFD) indica qué tan seguido suceden los accidentes por cada millón de horas-hombre trabajadas.

La tasa de gravedad de daños (TGD) qué tan graves son las consecuencias y se mide por el número de días perdidos en relación a un millón de horas-hombre trabajadas.

El total de horas-hombre trabajadas se obtiene multiplicando el número de trabajadores de la empresa por el número de horas de trabajo a la semana, por el tiempo de análisis.

El uso de estas tasas de frecuencia y gravedad:

- Miden la frecuencia y gravedad de los daños a personas, bienes y operación.

- Miden las tendencias de aumento o disminución cuando se comparan los resultados de distintos periodos.
- Comparan los resultados de la empresa con los de otras empresas.
- De las mediciones anteriores deben surgir las estrategias que la empresa requiere para mejorar sus índices de seguridad.

Por otra parte existen otros parámetros que coadyuvan a valorar las causas y gravedad de los accidentes, como las de tipo médico, administración de seguridad, de tipo legal, en particular las labores y de especialidad técnica.

La evaluación permite.

- 1.-Revisar periódicamente el avance de seguridad, según se requiera (meses, semestres, o años).
- 2.-Comparar la situación del último periodo con los anteriores.
- 3.-Comparar el desempeño de los trabajadores después de medidas preventivas (capacitación).
- 4.-Proyectar a futuro mediante la implantación de medidas correctivas.
- 5.-Comparar con otras áreas de la empresa.
- 6.-Comparar con otras empresas similares.

Un buen análisis y medición sólo aporta información, pero no contribuye en sí con las medidas a adoptar. La información coadyuva como una herramienta importante para que la administración de riesgos corrija los factores que requieren más atención para la seguridad de las personas y los bienes de la empresa, como el mantenimiento, manejo las condiciones del ambiente de trabajo, ventilación, energía eléctrica, iluminación, así como la prevención de caídas o capacitación de personal.

La administración de riesgos utiliza otras herramientas para la evaluación, como las visitas de inspección para verificar periódicamente el estado y condiciones de los equipos y herramientas y detectar su desgaste o situación defectuosa, sea por el uso o por defectos

del fabricante de dichos equipos y herramientas; asimismo para detectar las desviaciones de los procedimientos o en, su caso para analizarlos y tratar de mejorarlos.

Fuente: (Revista laboral, LA PRACTICA JURIDICO-ADMINISTRATIVA, número 162 Edit. Gasca siccopag. 61-68).

4.1.4 ATENCION MÉDICA Y HOSPITALARIA A CARGO DE LA EMPRESA.

Como ya lo hemos mencionado con anterioridad, los trabajadores tienen derecho a recibir atención médica, quirúrgica y farmacéutica; atención hospitalaria y rehabilitación (Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 487). Por regla general, estas obligaciones quedan a cargo de IMSS, si se trata de empresas inscritas en el Instituto, según se dispone en el artículo 8 transitorio de la respectiva ley. (Néstor de Buen Lozano, 1989)

Sin embargo en casos en que esto no ocurre así, el empresario tiene que asumir esas responsabilidades. En realidad el régimen en esta materia, es ya meramente transitorio ya que en el momento en que la seguridad social sea efectiva en todo territorio nacional, dejarán de tener vigencia las disposiciones laborales sobre accidentes y enfermedades derivadas del trabajo.

Para determinar las responsabilidades de asistencia médica a cargo de los patrones la ley sigue un criterio numérico, esto es en función del número de trabajadores que presten sus servicios en una determinada empresa. A mayor número de trabajadores, mayores serán la obligaciones en esta materia.(Néstor de Buen Lozano, 1989)

Hay sin embargo una obligación general. En cualquier centro de trabajo será obligatorio mantener los medicamentos y el material de curación necesarios para primeros auxilios y deberá adiestrarse personal para que lo preste(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 504 Fracc. I)

Por lo que si en una empresa hay más de cien trabajadores, será obligatorio establecer una enfermería dotada suficientemente para atenciones médicas y quirúrgicas de emergencia, atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano ((Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo Art. 504 Fracc. II LFT).

Si el número de trabajadores excede de trescientos, el patrón estará obligado a instalar un hospital con el personal médico y auxiliar necesario (Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 504 Fracc. III LFT). Las obligaciones establecidas en las dos fracciones anteriores pueden cumplirse celebrando contratos con sanatorios y hospitales, los cuales habrán de estar ubicados en el lugar en que se encuentra el establecimiento y a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores.

Los médicos de empresas, serán designados por los patrones, los trabajadores podrán oponerse a la designación, siempre que funden debidamente su oposición y de no llegar a un acuerdo entre las partes, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje (Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 505).

Los médicos tienen como obligación:

- 1.-Al realizarse el riesgo deberán certificar sí que el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo;
- 2.-Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo;
- 3.-A emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y
- 4.-En caso de muerte a expedir certificado de defunción.(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 506)

Asimismo si el trabajador rehúsa con justa causa recibir la atención médica y quirúrgica que le proporcione el patrón, no por ello perderá los derechos que la misma ley le otorga

(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 507)

A contrario sensu se entiende que sí los pierde, si los rechaza caprichosamente; pero debe de interpretarse esta norma en forma restrictiva, esto es, sólo respecto de la atención médica y hospitalaria y no con respecto a las prestaciones de índole económica.

La ley no limita las responsabilidades de los patrones al pago de prestaciones económicas o en especie. Además les impone una obligación de información a las autoridades respecto de los accidentes ocurridos.

Los avisos habrán de dirigirse a la Conciliación y Arbitraje o al inspector de trabajo dentro de las setenta y dos horas siguientes y si el accidente produce la muerte, el aviso se dará de inmediato. Al dar aviso el patrón deberá proporcionar a la Junta o al Inspector del Trabajo los datos y elementos de que disponga y especialmente los siguientes:

- Nombre y domicilio de la empresa.
- Nombre y domicilio del Trabajador, así como su puesto o categoría y el monto de su salario.
- Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos.
- Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente.
- Lugar en que se presta o se haya prestado atención medica al accidentado.

(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 504)

La finalidad de estos avisos, radica por una parte en que se resuelva el problema de inmediato del trabajador o sus dependientes, bajo una fiscalización oficial. Por la otra se trata de lograr una información que sirva para establecer una mayor vigilancia cerca de la empresa en que ocurrió el siniestro, además de satisfacerse en forma secundaria un deber estadístico. (Néstor de Buen Lozano, 1989)

4.2 LA PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO

La acción preventiva práctica básica en una empresa integra dos aspectos fundamentales:

- **ACCIÓN PREVENTIVA EN LAS INSTALACIONES.**- Comprende el estudio de las protecciones, defensas y prevenciones de aplicación a las máquinas, transmisiones, herramientas, etc. Es decir el instrumental en general que integra una planta de trabajo, y conlleva los riesgos accesorios a este instrumental, como los de origen eléctrico, explotaciones e incendios.
- **ACCIÓN PREVENTIVA DE CARÁCTER GENERAL.**-Implica la prevención práctica de los riesgos inherentes a la operación y movimiento en la planta de trabajo, como el buen orden y la limpieza, entrenamiento y reparación, manejo de materiales, caídas del operario y protección de éste.

La protección de las máquinas, en el más amplio concepto comprende dos características:

- 1.-Protección de la máquina en sí misma, desde el motor o motores de accionamiento hasta el puesto de trabajo.
- 2.-Protección de este puesto de trabajo o punto de operación de la máquina en cuestión.

La primera requiere la defensa de todos los órganos móviles, en rotación oscilaciones, así se evita que el personal pueda entrar en contacto con ellos; la segunda comprende la protección del operador contra los riesgos propios del trabajo que realiza.

Las cualidades que debe reunir una protección para que pueda cumplir bien su cometido con la máxima eficacia son:

- a).-Proteger con la máxima garantía posible, del riesgo para el que han sido ideadas;
- b).-Los mecanismos o circuitos deberán ser de funcionamiento seguro y exacto;

- c).-La construcción deberá ser lo más sencilla y robusta posible, precisando el mínimo de atención, conservación y reglas que deben aplicarse;
- d).-Su construcción y funcionamiento deberán ser tales que no sean afectados por ligeros desgastes u coladuras que puedan repercutir en su eficacia preventiva ni por los efectos del frío, calor, humedad atmosférica, hielo, corrosión etc; por otra parte, no deberán precisar la participación de personal especializado;
- e).-Si el dispositivo puede ser dejado fuera de servicio o cuando sea quitado para una reparación, deberá disponer de una señal automática que indique la ausencia de la protección;
- f).-Salvo casos muy especiales, no deberán utilizarse protecciones de gran complicación, de uso delicado, excesivamente incómodos para el personal, fácilmente anulables o de regulación demasiado rigurosa.

Las cualidades de defensa o dispositivo preventivo pueden resumirse en una sola palabra: *efectividad*.

En todo centro de trabajo existen cuatro tipos de riesgos: eléctricos, de explosión, de incendio y de intoxicación.

1.-RIESGOS ELÉCTRICOS.-Las razones de la potencial peligrosidad de la electricidad son muy diversas, y entre ellas pueden citarse las siguientes:

- La invisibilidad de la corriente.
- La extrema diversidad de sus efectos.
- La gran variabilidad de la resistencia óhmica del cuerpo humano.
- La suma facilidad y rapidez de transformación de la electricidad en calor y luz.
- La extrema variabilidad de las condiciones de aislamiento de las instalaciones.
- La enorme difusión del uso y aplicaciones de la electricidad.

Hay dos tipos de accidentes eléctricos:

- Choque nervioso y efectos generales fisiológicos vulgarmente conocidos con el nombre de “sacudidas”, que comprende la gama desde la pequeña y simple conmoción sin consecuencias, hasta la paralización del sistema respiratorio (muerte por asfixia) o del corazón (fibrilación ventricular), que constituyen la típica electrocución instantánea.
- Efecto termoquímico en el que predomina la acción calorífica sobre la específicamente eléctrica, de modo que se producen quemaduras más o menos profundas, por lo general, acentuadas en las zonas de contacto desde la carbonización más o menos profunda o importante, hasta la mutilación de manos, pies u otras partes del cuerpo, puede ser mortal o no, incluir efectos de descomposición química de los líquidos fisiológicos, pero, en general, es causa de muy graves lesiones, especialmente con contactos prolongados.

ACCIÓN PREVENTIVA.-La prevención de este riesgo implica, en esencia, preocuparse de que las armaduras, bastidores, recipientes, depósitos cerrados, estructuras, etc, tengan una comunicación permanente y efectiva con tierra, puesto que por medio de ella se efectuara la descarga de las instalaciones que no podrán por tanto adquirir una carga estática peligrosa, además importante utilizar lo siguiente:

- 1.-Uso exclusivo de material de tipo blindado.
- 2.-Uso exclusivo de fusibles calibrados y de tipo cartucho cerrado.
- 3.-Utilización de materiales aislantes efectivos.
- 4.-Empleo de armarios de accionamiento compactos y cerrados con llave.
- 5.-Aparatos de medición y maniobra alimentados a baja tensión.
- 6.-Sujeción absoluta a las especificaciones de los reglamentos eléctricos.

2.-RIESGOS DE EXPLOSIÓN.-Los riesgos generales de explosión son muy diversos, algunos de ellos son:

- En las instalaciones a presión con alta temperatura:
 - Instalaciones en que la parte a presión forma un cuerpo con la calefacción (ejemplo, calderas de vapor).

--Instalaciones en las que la parte a presión está aparte de la generadora de calor: (ejemplo, calentadores, autoclaves).

- En las instalaciones a presión a baja temperatura:

--Instalaciones corrientes de aire comprimido a alta presión, que incluye compresores, canalizadores, depósitos y aparatos auxiliares.

--Depósitos, aparatos y conducciones de gases a presión, que incluye los recipientes cerrados que contengan un gas cualquiera a alta presión.

ACCIÓN PREVENTIVA.-Detallar todas las acciones preventivas sería muy complejo pero algunas y de gran interés son las siguientes:

1.-La construcción y las condiciones de las instalaciones industriales de producción de vapor deberán ajustarse estrictamente a las prescripciones legales de las reglamentaciones, que puede resistir perfectamente a las presiones de trabajo y sobre presiones normales circunstanciales admitidas.

2.-Las instalaciones deberán ser objeto de una inspección oficial y particular, periódica y de toda confianza.

3.-Su manejo y mantenimiento deberán de confiarse a personal competente, experto y de toda confianza.

4.-Tomar en cuenta que cuando se comprime el aire o un gas eleva su temperatura, y que parte del aceite de engrase de un compresor de vaporiza y acompaña al aire comprimido, y existe la posibilidad de que se forme una mezcla explosiva.

5.-Vigilar que el aceite de compresores sea de clase especial, recomendada para dicha máquinas por su grado de volatilidad.

6.-Los depósitos deberán tener los suficientes y bien dispuestos, grifos de purga, para eliminar el agua de condensación, así como las necesarias válvulas de seguridad.

7.-Los recipientes que contengan gases inflamables a presión elevada no deberán recibir fuertes golpes por caída u otras causas.

8.-Los citados recipientes no deberán estar cerca de focos caloríficos intensos ni expuestos a los rayos directos del sol, especialmente en verano y en climas cálidos.

9.-No deberán almacenar jamás los recipientes ni situar los depósitos en las proximidades de materiales combustibles, cuyo eventual incendio podría recalentarlos peligrosamente y determinar su explosión.

10.-Los almacenamientos deberán realizarse en lugares que ofrezcan toda garantía de seguridad, y lo más alejado posible de los locales de trabajo.

11.-Tener orden y limpieza en los talleres por modestos que puedan ser y ser verdaderamente meticulosos en este aspecto.

12.-Se evitará toda posibilidad de producción de chispas ya sean eléctricas u originadas por las fricciones mecánicas.

3.-RIESGOS DE INCENDIO.-Estos se producen según dos tipos de características y consecuencias muy diferentes:

- El incendio en horas de trabajo, por lo general rápidamente advertido, para el que pueden disponerse en seguida de abundante personal colaborador a la extinción, que es fácil puede causar víctimas y los daños materiales pueden ser muy variables, según las circunstancias.
- El incendio a horas intempestivas que, por el contrario, no es generalmente advertido en su iniciación, sino cuando ya ha tomado gran incremento, por lo que, si bien no es probable que cause víctimas; suele ser de más difícil extinción y por tanto causar importantes daños materiales, especialmente si se produce a altas horas de la noche o de la madrugada.

Para que un incendio se produzca, es preciso la coexistencia de tres factores:

1.-Un elemento combustible, es decir capaz de arder.

2.-Un elemento comburente, es decir capaz de mantener la combustión.

3.-Concurso de calor.

ACCIÓN PREVENTIVA.-Los medios que resaltan para prevenir un incendio son:

1.-El completo aislamiento del elemento combustible.

2.-Evitar la presencia de elemento comburente.

3.-Limitar la elevación peligrosa de la temperatura.

- 4.-Construcción incombustible.
- 5.-Utilización de mobiliario metálico.
- 6.-Orden y limpieza extremados.
- 7.-Almacenamiento antifuegos.
- 8.-Instalación eléctrica blindada.
- 9.-Montaje de instalaciones advertidota de incendios.
- 10.-Organización del adecuado servicio contra incendios.
- 11.-Estudio de las operaciones con riesgo de incendio.

4.-RIESGOS DE INTOXICACIONES.-Es preciso distinguir dos modalidades esencialmente diferenciadas tanto en sí mismas como en cuanto a la acción preventiva:

- El accidente por intoxicación, propiamente dicho, en el cual la acción tóxica, de no ocasionar la muerte, sólo produce trastornos más o menos graves pero de carácter transitorio; es decir, no resulta lesión residual.
- La intoxicación, generalmente prolongada durante mucho tiempo, cuando actúa poco a poco sobre el organismo, conduce lentamente a una lesión permanente y definitiva, constitutiva más bien de una enfermedad profesional.

Fuente: (Revista laboral, LA PRÁCTICA JURÍDICO-ADMINISTRATIVA, número 166 Edit. Gasca siccopag. 57-67).

COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Un auxiliar eficaz para la organización en los centros de trabajo lo constituyen las Comisiones mixtas de seguridad e higiene, cuyas bases se encuentran en la LFT, el Reglamento de seguridad e higiene y la Norma oficial mexicana (NOM-019-STPS-1993) sobre las comisiones. Esta última contiene las disposiciones sobre las obligaciones del patrón y de los trabajadores; y de su integración, funcionamiento y organización de las comisiones.

1.-INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO

A) En cuanto a su integración:

- Será compuesta por igual número de representantes de trabajadores y patrón.
- Se pueden crear las comisiones que se juzguen necesarias.
- Su finalidad puede ser para: investigar las causas de los accidentes y enfermedades y proponer medidas preventivas.
- Para vigilar el cumplimiento de medidas preventivas.
- El desempeño de las comisiones es gratuito dentro de las horas de trabajo.
- La organización de la comisiones será por medio de la STPS mediante la NOM.
- El plazo para constituir la CMSH, será de 30 días a partir del inicio de actividades en la empresa.
- Las actividades de los integrantes de la comisión serán:
 - I. Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, de acuerdo a los elementos que les proporcione el patrón y otros que estimen necesarios;
 - II. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, de las Normas aplicables y de las relacionadas con aspectos de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, que se encuentren establecidas en los reglamentos interiores de trabajo, y hacer constar en las actas de recorrido respectivas las violaciones que en su caso existan;
 - III. Proponer al patrón medidas preventivas de seguridad e higiene en el trabajo, basadas en la normatividad y en experiencias operativas en la materia, y
 - IV. Las demás que establezca la Norma correspondiente.

(Néstor de Buen Lozano, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2017, Artículo 509 y 510)

(Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, Artículo 123 a 126)

El patrón deberá formalizar la constitución de la comisión mediante acta. El patrón podrá integrar comisiones *centrales*, cuando la empresa cuente con varios establecimientos en una misma ciudad o municipio, y *estatales*, cuando la empresa tenga establecimientos en diferentes municipios de un mismo estado.

La representación de los trabajadores deberá estar conformada por aquellos que desempeñen sus labores directamente en los centros de trabajo y que, preferentemente cuenten con conocimientos o experiencia en materia de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

La representación patronal deberá estar conformada de preferencia, con los responsables de los servicios preventivos en medicina y seguridad e higiene en el trabajo.

B) En cuanto a su funcionamiento: Las comisiones llevarán a cabo las siguientes actividades:

- Establecer una programación anual de verificaciones, asignando prioridades, dentro de las 30 días hábiles después del inicio de actividades del centro de trabajo y posteriormente deberán de realizarse recorridos al menos cada trimestre.
- Realizar verificaciones programadas, según lo acordado en el programa anual para detectar condiciones peligrosas.
- Efectuar verificaciones extraordinarias en caso de accidente o enfermedades de trabajo que:
 - 1.-Generen defunciones o incapacidades permanente.
 - 2.-Existan modificaciones significativas en las instalaciones y/o cambios en los procesos de trabajo, con base en la información proporcionada por el patrón o a solicitud de los trabajadores,
 - 3.- Reporten los trabajadores la presencia de agentes y condiciones peligrosas o inseguras que, a juicio de la propia comisión, así lo ameriten.

Las verificaciones extraordinarias deberán realizarse dentro de los treinta días naturales siguientes a que se presente cualquiera de los supuestos referidos.

- De cada una de las verificaciones se levantará acta.
- Investigar, analizar y registrar en el acta de verificación las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo y proponer medidas para prevenirlos.
- Atender y asentar en las actas de verificación de la comisión, las condiciones peligrosas que le señalen los trabajadores, emitiendo las observaciones que correspondan, haciéndolas del conocimiento del patrón de manera inmediata.

La comisión se organizará con un coordinador y un secretario invariablemente, se podrán designar el número de vocales que acuerden ambas representaciones.

OBLIGACIONES DEL PATRON Y LOS TRABAJADORE RESPECTO A LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

A) Obligaciones del patrón:

- Participar en la integración y vigilar el funcionamiento de la comisión, nombrando a sus representantes.
- Proporcionar a los integrantes de la comisión capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene.
- Atender las recomendaciones de seguridad e higiene que señale la comisión.
- Dar facilidades y permisos necesarios a los integrante de la comisión para el desempeño de sus funciones en los centro de trabajo.
- Proporcionar a la comisión la información que le solicite sobre los procesos de trabajo, las materia primas y sustancias utilizadas en los procedimientos.
- De existir sindicato requerir a los trabajadores para que nombren a sus representantes ante la comisión.
- Realizar actividades de capacitación y orientación sobre seguridad e higiene en el centro de trabajo propuestas por la comisión.

- Fijar y mantener en lugar visible del centro de trabajo la relación actualizada de los integrantes de la comisión.

B) Obligaciones de los trabajadores:

- Designar a los representantes que integran la comisión.
- Participar como miembros de las comisiones, cuando sean designados y apoyar el funcionamiento de la comisión, proporcionándole información sobre condiciones peligrosas y la requerida para la investigación de accidentes y enfermedades de trabajo.
- Atender las recomendaciones de seguridad e higiene que señale la comisión.

Invariablemente la existencia de la CSMH, dentro del centro del trabajo constituye una importante herramienta para la prevención de accidentes de trabajo, siempre que la misma funcione de conformidad con lo previsto por los lineamientos propios de la materia. Resaltando ante todo la relevancia de la conciencia patronal para promover una cultura de la prevención dentro de los centros de trabajo, donde patrones y trabajadores combinen esfuerzos para eliminar los riesgos de trabajo latentes en todo proceso de producción.

Fuente: (Revista laboral, LA PRACTICA JURIDICO-ADMINISTRATIVA, número 161 Edit. Gasca siccopag. 44-52)

CONCLUSIONES

PRIMERA.-*La Ley Federal del Trabajo de 1931, regula el riesgo de trabajo en su contenido, incluyendo una tabla de enfermedades y una tabla de valuación de incapacidades permanentes, que constituyeron un aspecto innovador para su contexto estableciendo además las obligaciones patronales ante tal suceso.*

SEGUNDA.-*La reforma que se hace a la Ley Federal del Trabajo en 1970, modifica solamente aspectos mínimos en materia de riesgo de trabajo, limitándose dichos cambios a la terminología utilizada, sin que las tablas referidas anteriormente se renovaran en respuesta a la realidad imperante de ese momento histórico y sin que las referidas obligaciones patronales fueran un factor de reforma extraordinario.*

Estableciendo como obligación primaria a cargo del patrón la de reparar el daño causado, obligación que en mi opinión deberá de ampliarse aún más allá de los marcos previstos por las legislaciones vigentes y propias de la materia.

Asimismo no se introduce ningún aumento en cuanto a la cuantía de las indemnizaciones ni al salario que ya se tomaba como base, es decir sigue igual.

TERCERA.-*El accidente de trabajo o enfermedad como riesgo de trabajo al que está expuesto el trabajador con motivo del desempeño de su labor, produce como efecto directo una disminución en su integridad física limitando a su potencial laboral, y en la mayoría de las veces lesionando la economía del mismo durante ese periodo ya que las indemnizaciones previstas para tales supuestos resultan insuficientes en relación al daño sufrido sin dejar de considerar que las mismas no garantizan la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.*

CUARTA.-En cuanto a la base para cuantificar las indemnizaciones que produce un riesgo de trabajo es importante establecer que dicho monto o salario base en la ley vigente, resulta insuficiente, ya que debería de considerarse el salario cuando menos diario y ni pensar el integrado como base del mismo con la finalidad de reparar tal infortunio.

QUINTA.-La Ley Federal del Trabajo vigente y que data del 30 de noviembre de 2012, no representa un beneficio en materia de riesgos de trabajo para los trabajadores y trabajadoras, pues con la supresión de las Tablas de Enfermedades de Trabajo y de Valuación de Incapacidades Permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, afecto sus los derechos laborales, pues habiendo transcurrido en exceso el termino previsto en el artículo transitorio cuarto, de seis meses para la expedición de dichas tablas ahora a cargo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, estas no se han generado provocando que sigan vigentes las contenidas en la derogada ley.

Aunado a lo anterior, se deroga el segundo párrafo del artículo 512-D para eliminar la sanción de clausura parcial o total del centro de trabajo en caso de subsistencias de irregularidades que ordenen las autoridades laborales, exponiendo con ello la integridad de los trabajadores y las trabajadoras así como su salud.

En razón de lo anterior, afirmamos que nuestra legislación laboral requiere inminentemente una reforma sustancial en materia de riesgos de trabajo, ya que la dinámica laboral de nuestros días ha superado el panorama o contexto dentro del cual surge nuestra legislación vigente, que dicho sea de paso, tampoco abono modificación alguna en beneficio de la clase trabajadora..

Es una necesidad inminente la actualización y expedición de las tablas de enfermedades y la tabla de valuación de incapacidades permanentes, como respuesta directa a la realidad del medio laboral y económico que prevalece en la actualidad, pues es de conocimiento general que, lo único que tiene la clase trabajadora para superarse lo es

su fuerza de trabajo y en razón de ello debe brindarse las condiciones de salud y seguridad social correspondientes.

***SEXTA.-**Del análisis de Análisis de la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en materia de justicia laboral, presentada por los senadores Tereso Medina Ramírez e Isaías González Cuevas, integrantes del grupo parlamentario del partido revolucionario institucional, se advierte claramente que no propone aspecto relevante para la reglamentación del riesgo de trabajo, por el contrario, lo señalado en dicho rubro constituye francamente un perjuicio para la clase trabajadora, pues uno de los aspecto que pondera, lo es la cuantificación de las indemnizaciones generadas por los riesgos de trabajo, considerando al UMA (unidad de medida actualizada) como base de cálculo y no el salario que percibe el trabajador con las limitantes que el texto laboral vigente determina.*

RECOMENDACIONES

Una propuesta de reforma en materia de riesgo de trabajo que sea acorde a la dinámica laboral actual deberá de considerar lo siguiente:

a) Ampliar la aplicación del capítulo de riesgos de trabajo a los talleres familiares.

b) La obligación del patrón deberá de ampliarse hasta prevenir el riesgo de trabajo y la rehabilitación del trabajador.

c) La base para el cálculo de las indemnizaciones deberá de ser el salario integrado, ello con la finalidad de cumplir con el sentido reindivicatorio de las normas de derecho social.

d) El aumento del monto por incapacidad permanente total es inminente en la futura reforma en materia de riesgo de trabajo..

e) El término para reponer en su empleo al trabajador previsto en el artículo 498 de la legislación laboral vigente, en caso de incapacidad deberá de modificarse para superar lo previsto, que es de 1 año en aras de la estabilidad en el empleo..

f) Deberán de incluirse de nueva cuenta en el texto de la legislación laboral las tabla de enfermedades, con nuevos padecimientos que afectan a la salud, en especial aquellos que son provocados por el contacto constante de ciertas sustancias toxicas, y las generadas por el estrés, y la Tabla de Valuación de Incapacidades, debiendo de ser reevaluados los máximos y mínimos s de dichas valuaciones a fin de que estos sean aumentados y puedan garantizarle al trabajador una verdadera indemnización por el daño causado.

Asimismo y por lo que hace la expedición de dicha tablas se recomienda queden a cargo del legislador y no de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como lo señala el texto de la legislación laboral vigente, se propone lo anterior, pues dicha Secretaría no tiene facultades legislativas, porque habrá de cumplir su encomienda expidiendo en algún momento dichas tablas a través de alguna norma oficial mexicana, que se reduce a un instrumento jurídico administrativo de menor jerarquía que una ley, corriéndose el riesgo de desaparecer en cualquier momento y dejar de ser considerada un derecho de la clase trabajadora.

g) Deberá de establecerse un procedimiento cierto y detallado así como el periodo con el que las tablas mencionadas con antelación habrán de ser revisadas con la finalidad de actualizarlas en respuesta a la dinámica social y económica.

FUENTES CONSULTADAS

BIBLIOGRAFICAS

- ❖ BERMUNDES CISNEROS MIGUEL,(2000) Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México.
- ❖ CABANELLAS GUILLERMO, (1968) Compendio del Derecho del Trabajo, Editorial Omega, Buenos Aires.
- ❖ CARRILLO AZPAITIA RAFAEL,(1981) Ensayo sobre la Historia del Movimiento Obrero Mexicano, 1823-1912, México CEHSO.
- ❖ DE BUEN LOZANO NESTOR, (1989)Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México Séptima Edición.
- ❖ DE LA CUEVA MARIO, (1989) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa México.
- ❖ UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, (2004) La Reforma Laboral que Necesitamos ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral? Buena Idea Editores S.A. de C. V., México.

NORMATIVAS

- ❖ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, (1996) Anaya Editores S.A. México.
- ❖ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, (2017) De Buen Lozano Néstor. Editorial Porrúa, México.
- ❖ LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, (2014) Editorial ISEF, Vigésima quinta Edición
- ❖ NOM 019 STPS 2011Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene
(<http://www.cucba.udg.mx/sites/default/files/proteccioncivil/normatividad/NOM-019-STPS-2011.pdf>, consultada en fecha 20 de septiembre de 2018)
- ❖ NOM 021 STPS 1994Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.

(<http://asinom.stps.gob.mx:8145/upload/noms/Nom-021.pdf>, consultada en fecha 20 septiembre de 2018)

- ❖ Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo
<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/n152.pdf>, consultado en fecha 28 de septiembre de 2018)

HEMEROGRAFICAS

- ❖ CUADRO COMPARATIVO DISPOSICIONES DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO ANTERIORES Y EL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (DOF 30 DE NOVIEMBRE DE 2012) (<https://reporterbrasil.org.br/documentos/quadrocomparativo-mexico.pdf>, consultada en fecha 23 de agosto de 2018)
- ❖ REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (1981) Tomo IV, Abril-Junio, 8ª.Epoca.
(http://www.sme.org.mx/sme_oficial/reforma%20laboral/ref_lab_indice.htm)
- ❖ REVISTA LABORAL, LA PRACTICA JUDICO-ADMINISTRATIVO, numero 154 Editorial Gasca siccopag 54-59
- ❖ REVISTA LABORAL, LA PRACTICA JUDICO-ADMINISTRATIVO, numero 161 Editorial Gasca siccopag 44-52
- ❖ REVISTA LABORAL, LA PRACTICA JUDICO-ADMINISTRATIVO, numero 162 Editorial Gasca siccopag 61-68
- ❖ REVISTA LABORAL, LA PRACTICA JUDICO-ADMINISTRATIVO, numero 166 Editorial Gasca siccopag 57-67
- ❖ CONCLUYEN TABLA DE EVALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES, <http://www.gob.mx/.../concluyen-tabla-de-evaluacion-de-incapacidades-permanentes>, consultada en fecha 10 de septiembre de 2018)
- ❖ DETERMINAN PARA 2018 VALOR DE UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN(UMA)
(http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/OtrTemEcon/UMA2018_01.pdf, consultada el 10 de septiembre de 2018)
- ❖ INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Presentada por los Senadores TERESO MEDINA RAMÍREZ e ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, (<http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2017/12/ANEXO-NOTICIAS-FISCALES-334.pdf>, consultada el 02 de octubre de 2018)