



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

RIESGO PROFESIONAL EN EL
DERECHO MEXICANO
DEL TRABAJO

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

Enriqueta Delgadillo Ayala



FACULTAD DE DERECHO
Cd. Universitaria, D. F. 1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

RIESGO PROFESIONAL EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

INTRODUCCION.....	PAG.
CAPITULO PRIMERO	
CONCEPTOS GENERALES	
A. Trabajador - Diferentes Acepciones.....	1
B. Patrón - Empresa.....	6
C. Relación Individual de Trabajo.....	15
D. Riesgo Profesional.....	22
E. Diferencia con el Accidente de Trabajo.....	27
y Enfermedad de Trabajo	
CAPITULO SEGUNDO.....	44
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL RIESGO PROFESIONAL DE TRABAJO	
A. EN EL DERECHO COMPARADO	
1. En la Legislación Francesa.....	45
2. En la Legislación Española.....	47
3. En la Legislación Italiana.....	50
B. EN MEXICO	
1. La Constitución de 1917 y las Disposiciones... que Contempla	56
2. La Importancia de la Ley Federal del Trabajo... de 1931	58
3. La Ley Federal del Trabajo de 1970 y las... Reformas Procesales de 1980	62
3.1. Seguridad e Higiene.....	63

3.2. Comisiones Mixtas.....	67
3.3. Contrato Colectivo de Trabajo.....	69
3.4. Reglamento Interior de Trabajo.....	73

CAPITULO TERCERO

RESPONSABILIDAD DEL RIESGO EN LAS TEORIAS CIVILISTAS ----- Y LABORALES

A. TEORIAS CIVILISTAS

1. Teoría de la Culpa.....	77
2. Teoría de la Responsabilidad Contractual.....	80
3. Teoría del Caso Fortuito.....	83
4. Teoría del Riesgo Objetivo.....	85

B. TEORIAS LABORALES

1. Teoría del Riesgo Profesional.....	88
2. Teoría del Riesgo de Autoridad.....	90
3. Teoría de la Empresa.....	93
4. Teoría del Riesgo Social.....	95

CAPITULO CUARTO

DETERMINACIONES Y EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD DERI-- VADAS DEL RIESGO DE TRABAJO

A. DETERMINACIONES DEL RIESGO DE TRABAJO

1. Por Causa de Imprudencia.....	98
2. Por descuido del trabajador siempre que no haya..	99
habido premeditación	
3. Que el trabajador haya asumido explícito o.....	100
implícitamente los riesgos de su ocupación	

B. EXCLUYENTES DERIVADAS DEL RIESGO DE TRABAJO

1. La Falta Intencional.....	101
2. La Riña.....	102
3. El Intento de Suicidio.....	104
4. La Embriaguez del Trabajador.....	106
5. La Drogadicción.....	108

CAPITULO QUINTO

CONSECUENCIAS Y REPARACION DEL RIESGO

1. La Indemnización.....	111
2. La Incapacidad Temporal.....	113
3. La Incapacidad Permanente Parcial.....	115
4. La Incapacidad Permanente Total.....	117
5. La Reubicación.....	118
6. La Muerte del Trabajador.....	122
7. Prevención de los Riesgos de Trabajo.....	124
8. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	127
CONCLUSIONES.....	130
BIBLIOGRAFIA.....	134
LEGISLACION.....	139
HEMEROGRAFIA.....	140

INTRODUCCION

Consideramos importante realizar un estudio profundo sobre los riesgos profesionales de trabajo, en virtud de que es un tema sumamente interesante y complicado. Por lo que se refiere a enfermedades profesionales y accidentes de los trabajadores, existe obligación de los patronos de responder por los mismos como lo marca la Constitución Política Federal promulgada en 1917 en sus fracciones XIV y XV del Art. 123

Nace el derecho del trabajo para proteger la actividad humana, la limitación de la jornada, las vacaciones, los días de descanso y el salario, con el cual asegura el trabajador la existencia de él y su familia.

Es de nuestro interés conocer y saber si realmente son justas o injustas las condiciones de trabajo que actualmente prevalecen. Así como señalar el desarrollo del Derecho Laboral a través de sus diferentes etapas en lo que a riesgo profesional se refiere.

El trabajador para subsistir ha tenido que trabajar y esto ha traído la consecuencia de accidentes y enfermedades de trabajo, ya que anteriormente no existía programa o sistema legal para prevenir los riesgos.

Sabemos que es importante la función de los trabajadores, así como también el analizar los aspectos de responsabilidad y personales que como consecuencia de esta

actividad se derivan, observando los preceptos legales de cómo adoptar las medidas para prevenir los accidentes de trabajo y el riesgo profesional.

La obligación del patrón se fundamenta en las teorías civilistas de velar por la seguridad del trabajador y de reintegrarlo a la esfera extralaboral en pleno uso de sus facultades físicas y mentales.

Este análisis servirá para desarrollar programas de prevención, que a su vez redundará en una mayor productividad por parte de los trabajadores, así mismo queremos aportar al presente trabajo algo nuevo que sirva como marco de referencia para el análisis y estudios posteriores sobre la prevención de riesgos de trabajo, ya sea en instalaciones, maquinaria, herramienta, estructura, etc.

Existen causas que eximen de responsabilidad al patrón en donde el obrero se adapta al oficio y se olvida de la prevención, dado que el vive el peligro y se familiariza con él.

Es de saber que las condiciones de trabajo que actualmente prevalecen han sido el resultado de miles de trabajadores, ya que en otro tiempo nos parecieron extraordinarias, ahora nos resultan tan comunes.

Por lo que se refiere a la reparación de los infortunios del trabajo, ésta se integra con las prestaciones en especie y efectivo y es de entenderse que

sobre alguien recaiga la responsabilidad del riesgo profesional de trabajo.

Para que sea reparado un accidente de trabajo debe existir una determinada incapacidad, dado que cualquiera imposibilita a una persona en sus facultades, por lo tanto se deben de aplicar los métodos de prevención para evitar un accidente o un riesgo de trabajo.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

Se pretende dar en el presente capítulo una visión general acerca de lo que es el riesgo profesional en relación con algunos de sus principales conceptos; así mismo, se hará referencia al principio formulado por distintos autores o, en su caso, la Ley al respecto o instituciones jurídicas que nos servirán de apoyo para el desarrollo del presente trabajo, lo anterior con la finalidad de proporcionar elementos necesarios para comprender el tema de investigación.

A).- TRABAJADOR

Los trabajadores y los patrones son sujetos de las relaciones individuales de trabajo, pero como parte de ellos o como auxiliares de los patrones es indispensable precisar algunos conceptos.

En el ámbito del Derecho Laboral, encontramos que el principio de igualdad, se refiere a todas aquellas personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna entre trabajador, obrero o empleado, porque así designaba al sujeto de las relaciones de trabajo y por cuya razón se uniformó la terminología a cuyo efecto empleo la Ley Federal de Trabajo el término trabajador.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las

vacaciones, el salario cuya finalidad se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física, de ahí que dijéramos que el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su Art. 3o. decía que "trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo"(1), de cuya redacción quiso deducir que los sindicatos o una coalición podían ser trabajadores cuando celebran el llamado contrato de equipo, esto es, que la Ley de 1931 no precisó si sólo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo.

En cambio, la Ley vigente dice en su Art. 8vo. que trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica un trabajo personal subordinado "lo cual significa que únicamente la persona física, puede ser sujeto de una relación de trabajo". De ahí, los requisitos que señala el derecho del trabajo los cuales deben satisfacerse para que se adquiriera la categoría de trabajador.

El precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, en cambio para la Ley actual, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral.

(1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales. Tomo I Editorial Porrúa. México. 1980. pág. 153

La Ley Federal de Trabajo de 1931 argumentó una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrono, dos términos que dieron lugar a debates que más adelante habremos de referirnos.

Finalmente la Ley se apartó de la idea tradicional según la cual, la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario y la substituyo con la teoría de la relación de trabajo, que consiste en que no es el trabajador quien se subordina al patrón, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado lo que no significa que la Ley no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana.

Ahora bien diremos que el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo; una en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios específicos y técnicos que juzgue aplicables, y la otra es aquella que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

Así por ejemplo: el médico que se sometiera a las instrucciones de su paciente faltaría al cumplimiento de su deber, por lo que acertadamente se dice de él que ejecuta su trabajo libremente; pero el médico de hospital tiene que prestar su trabajo de conformidad con las normas e instrucciones vigentes en el centro de salud.

Por lo tanto la diferencia que existe entre las dos formas de trabajo consiste en que el médico es responsable del éxito o fracaso de su tratamiento cuando ejecuta su voluntad, en tanto si sigue instrucciones lo es el hospital.

Para Briceño Ruiz trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; este concepto mejora la definición contenida en el Art. 3o. de la Ley de 1931 que distingue al servicio material del intelectual; ya que el trabajo es considerado como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica regulada por cada profesión u oficio";(2) porque la intelectual no es transferible, en cambio la material cualquier persona la puede realizar.

Toda actividad intelectual ha de objetivarse para que trascienda el ámbito personal, ya que cualquier conducta debe regirse por el intelecto para que sea consecuente al ser humano. El peón albañil requiere el uso de la mente para colocar la plomada; el yesero para el uso de la cuchara y el pintor para que la pared no muestre los trazos de la brocha. El escritor realiza un esfuerzo físico al escribir, al dictar, al leer y al revisar; el artista, requiere del movimiento que traduzca su concepción estética y así sucesivamente.

Esta diferencia sirvió, en otras épocas, para que el más preparado sometiera al ignorante, para que el fuerte sujetara al débil. La única distinción válida es considerar a los seres humanos intelectualmente aptos o ineptos, ya que todos nacemos con las mismas posibilidades; corresponde a cada uno el desarrollo de las capacidades.

(2) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985. pág.241.

El Art. 80. menciona que el trabajador presta un "trabajo", si tal es el trabajo no puede considerarse que el trabajador presta un "trabajo", ya que presta servicios y por este medio, alcanza su fin que es autorealizarse, logra el trabajo, que se plasma en bienes o servicios. Por lo tanto la definición correcta de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo sería que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado. Este concepto distingue varios elementos:

- sujeto obligado: persona física
- objeto de la obligación: prestación de servicios
- naturaleza de la prestación: personal y subordinado
- sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral.

Sólo la persona física puede ser trabajador. Un sindicato, una asociación o una persona moral de cualquier tipo, no pueden tener carácter de trabajador aun cuando se contrate con ellos y puedan resultar obligados a prestar servicios.

En los trabajos que se llevan acabo en los puertos, los sindicatos contratan las maniobras, realizan los servicios y cobran por ellos; sin embargo, quien realiza materialmente el trabajo, es cada individuo que ejecuta la tarea. La relación no se establece entre quien requiere el servicio y el organo que pueda proporcionarle materialmente la prestación de los servicios, sino entre aquél y la persona física humana que lo es el trabajador.

La prestación de los servicios debe ser personal y subordinado. Personal implica que es intransferible; cuando hay transferencia, la relación de trabajo varía. Una persona física inicia la prestación de servicios y, con el propósito de no interrumpir la actividad, llama a un sujeto diverso para que continúe la labor, en ese momento, la primera relación laboral desaparece y nace una nueva. (3) Respecto a la subordinación es cuando una persona se sujeta a una orden, mando o dominio de uno y se da la relación o dependencia entre dos elementos en los cuales uno es gobernado por otro, en virtud de que la subordinación y la dependencia implican una potestad de mando.

B).- PATRON - EMPRESA

El concepto de empresa es esencialmente variable. Mario de la Cueva lo asocia a tres etapas diferentes en el progreso humano. En la primera el capitalismo liberal, en donde la empresa es la identidad y el empresario impone su capricho; es en sí, un rigor, un centro de soberanía patronal.

En la segunda se produce un régimen constitucional en el cual el poder legislativo para la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, corresponde por igual a estos dos elementos, el poder ejecutivo, salvo en los países en que ya se alcanzó la cogestión, pertenece al empresario en todo lo concerniente a la actividad de la empresa, si bien sujeto a las

(3) DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T. I. Tercera Edición. Porrúa. México, 1979. pág.442

disposiciones de los contratos colectivos y el de los reglamentos de trabajo, y, finalmente el poder judicial se ejerce por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En la tercera etapa, el hecho fundamental consiste en la participación del Estado en la vida económica. Sin embargo, cabe señalar una cuarta etapa: en los países socialistas subsiste el concepto de empresa, pero la propiedad de los riesgos de producción pertenece exclusivamente al Estado y el beneficio resultante de la actividad empresarial se destina, no a engrosar el patrimonio privado de unos cuantos, sino a mejorar la condición social de toda la colectividad.

Las tres etapas señaladas por De la Cueva corresponde a un sistema de economía capitalista. Nuestro país se encuentra, en los términos de la Legislación vigente, claramente ubicados en la tercera etapa en la que, sin embargo, tiene validez el principio de la división de poderes que menciona De la Cueva.

En nuestra legislación se menciona de manera específica el concepto de empresa, aunque parece limitar la referencia a una clasificación jerárquica entre empresa y establecimiento. En el Art. 16 de la Ley Federal del Trabajo, dice lo siguiente: Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, es parte integrante y contribuye a la realización de los fines de la empresa.

Pérez Botija argumenta que hay una triple dimensión: a) como una comunidad de trabajo; aspecto sociológico que revela cierta tendencia legal. b) como una de las partes contratantes en una relación jurídica. c) como una organización sobre individual que desborda las antiguas concepciones privatistas sin que ello signifique olvide su primitivo carácter de patrimonio organizado por iniciativa particular.(4)

Sin perder de vista la dificultad que supone precisar el significado jurídico exacto de la noción de empresa, que implica desde el punto de vista laboral, tres elementos característicos: una tarea a ejecutar, una autoridad que dirige la ejecución y un personal que asegura la realización y que aclara una asociación, una obra de beneficencia, si emplean personal, constituyen una empresa desde el punto de vista del derecho del trabajo, pero no desde lo económico.

La empresa, en tal forma, no cabe calificarla como sujeto del derecho de trabajo, confundiendo a ésta con la noción de empresario, "porque existe responsabilidad del empresario cuando queda a su cargo el transporte del trabajador o cuando la víctima del accidente sea conducida al lugar de las tareas en un vehículo del empresario."(5) El trabajador se encuentra al

(4) PEREZ BOTIJA, Eusebio. El Derecho del Trabajo. Conceptos, Substantividad y Relaciones con las restantes disciplinas jurídicas. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid 1947. pág.83

(5) CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos de Trabajo. Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968. pág.260

servicio de la empresa más que al del patrón, y esto, significa la modificación revolucionaria de un viejo criterio el patrono no es ya la persona física del propietario de la empresa, sino la propia empresa.

Lo característico de la empresa laboral es la organización, dirigida a la producción de bienes y no a la obtención de beneficios. Creemos que la novedosa concepción de la empresa, en el sentido del Art. 16, no implica las consecuencias, sin embargo, tampoco estamos de acuerdo en que sólo interese el concepto de dicho artículo a los efectos de la distinción entre empresa y establecimiento.

Del concepto de empresa como unidad económica de producción de bienes o servicios, encontramos diferentes puntos:

a). La atención del sujeto patronal de la relación laboral se desplaza de la empresa al patrimonio; es decir no importa tanto la existencia de una persona jurídicamente imputable, empleando la terminología Kelseniana, como el hecho de que exista un conjunto de elementos económicos destinado a un fin de producción o distribución de bienes o servicios.

La realidad es que la empresa habrá de tener habitualmente un apoyo personal, en ocasiones titular de los derechos y en otras, simple representante del patrimonio afecto de un fin. En primer término una empresa podrá pertenecer a una o varias personas, en segundo lugar

que la empresa, por si misma constituya el titular de la relación laboral, obviamente siempre en la parte patronal. Es decir: se trata de evitar que mediante el recurso de constituir diferentes personas jurídico-colectivas, se ailden las responsabilidades materiales.

b). En ocasiones se crea un conjunto de sociedades mercantiles atendiendo configurar diferentes empresas a pesar de que, en realidad, existe una sola. Así, dentro de una estructura económica unificada, aparecen como sujetos de aparentes relaciones jurídico-laborales, diferentes personas jurídico-colectivas.

La distinción entre empresa y establecimiento los cuales se caracterizan en que el establecimiento es una unidad técnica, suficientemente diferenciada, a la que pueden atribuirse responsabilidades particulares, distintas de las que correspondan a la empresa de que forman parte.

El concepto de establecimiento, consiste en una sucursal que con un nombre comercial común y actuado conforme a una organización general, tienen sin embargo, personalidad jurídica distinta. Estas situaciones suelen vincularse a la existencia de una empresa, esto es, tenedora mayoritaria de las acciones de todas las sociedades que forman parte de la organización.

No cabe duda de que en ese caso, cada sociedad mercantil autónoma tendrá el carácter de establecimiento desde el punto de vista laboral.

Para Briceno Ruiz, patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstas". (6)

Este concepto, contenido en el Art. 10 de nuestra actual legislación, mejora el de la Ley de 1931, que condicionaba los servicios a la existencia de un contrato, lo que permitió al patrón alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios ante la ausencia de un documento.

El nuevo concepto introduce la novedad al señalar que la utilización de trabajadores e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios, genera la relación de trabajo.

Juan D. Pozzo, dice que el empleador es aquél que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros terminos el empleador, debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma

(6) BRICENO RUIZ, Alberto. Op. Cit. Pag.478

subordinada. De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empresario "a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios, con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo". (7)

Como ya hemos asentado, patrón es la persona física moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores. Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa.

La substitución patronal no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El que reemplaza será solidariamente responsable con el substituto de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, generados antes de la fecha de la substitución.

Cuando el patrón es una persona moral, no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa, requiere de

(7) POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. "Derecho Colectivo de Trabajo". Vol. II. Ediar, Editores Argentina. 1962. pág.79.

personas físicas que lo representen.

El patrón persona física, también necesita de otras que transmitan sus órdenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores. La Ley de 1931, al definir al patrón en su Art. 4o. incluía como representante de éste, a los directores, gerentes y administradores; por sus funciones son personas que ejercen actividades de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

El representante del patrón es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón, en las relaciones de trabajo. También representa al patrón, el jefe de una sección, de una oficina, de un departamento o cualquier persona que tenga la responsabilidad de coordinar, dirigir, vigilar, el trabajo de los demás prestadores del servicio.

Un representante puede cambiar de ubicación a un trabajador, acordar con él nuevo horario, autorizarle para suspender su labor, justificar retardos o ausencia, sancionarlo e incluso despedirlo. Estos actos obligan al patrón y afectarán la relación de trabajo.

Mediante la figura de intermediario puede establecerse la relación laboral o ejecutarse algunos actos que beneficien a una tercera persona. La Ley Federal de Trabajo de 1931 indica que no serán considerados como intermediarios, sino como patrones, las empresas

establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios. A la proposición del sector patronal, que desde hace más de un siglo los trabajadores y las legislaciones se han esforzado por restringir la intermediación, pues ha sido una de las fuentes de explotación del trabajo.

La iniciativa recoge las observaciones en pro y en contra, llegando a la conclusión de que quienes contraten obras o servicios para realizarlos en beneficio de una persona, son intermediarios si no disponen de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, cuando falten estos elementos el beneficiario de las obras será considerado patrón.(8).

Las personas físicas pueden, intervenir en la contratación con el carácter de representantes, de personal de confianza o de simples agentes. Las personas morales pueden ser empresas subsidiarias, agencias, sucursales, establecimientos, siempre que tengan relación directa o inmediata con una empresa principal beneficiaria de la prestación de servicios.

Cuando se trate de servicios esporádicos u ocasionales, no se establece una relación de trabajo, pero sí una obligación solidaria en virtud del beneficio que se recibe. Las personas que utilizan intermediarios para la

(8) BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla, México, 1987. pág.248.

contratación de trabajadores, deberán responder de todas las obligaciones que deriven de la Ley y las que emanen de los servicios prestados.

A pesar de tratarse de dos conceptos diversos, con frecuencia se confunde al patrón con la empresa. El Art. 16 señala que empresa es la unidad de producción o distribución de bienes o servicios. Esta definición, representa poca utilidad en la relación obrero-patronal, porque la empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes, dado que empresa es el centro de trabajo.

El patrón no es empresa, ya que no es válido decir que la empresa ha contratado, la empresa ha despedido, la empresa adeuda, la empresa se ha obligado, etc., ésto equivale a decir que el centro de trabajo, que comprende a trabajadores y al patrón, ha efectuado alguno de esos actos.

C).- RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Los actos jurídicos son los que tienen por efecto crear, modificar o extinguir una relación, ésta nace de la estipulación del contrato de trabajo, puede denominarse como tal, así como se llama relación social a la que surge del contrato de sociedad y relación de cuenta corriente a la que deriva de la estipulación del contrato respectivo.

En el campo del Derecho del Trabajo la relación de trabajo tiene un sentido propio. No siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con la prestación del trabajo porque no es frecuente el caso de un contrato por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios solamente a partir de una determinada fecha futura.

En este caso ya existe un contrato de trabajo, el cual importa obligaciones recíprocas para ambas partes; pero la relación de trabajo en sentido propio existirá recién desde el momento en que el trabajador comience a prestar su trabajo por cuenta del patrón y como consecuencia de esta prestación. La relación de trabajo en sentido propio, coincide pues, con aquella parte de la ejecución del contrato que se inicia en el momento y por efecto de la prestación del trabajo existe mientras dure la misma. (9)

La mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo se refieren, más que al contrato, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo; y la aplicabilidad y los efectos de aquellas dependen, de las modalidades concretas de dicha prestación.

Tales normas prescriben de la existencia y validez de un contrato de trabajo, y por lo tanto resultan aplicables aun en el caso de que se le considere nulo. En

(9) DEVEALI, Mario L. Lineamientos de Derecho del trabajo. Segunda Edición. Tipográfica Editora. Argentina. 1953. pág.215

todos estos casos el objeto de la reglamentación legislativa es el hecho del trabajo, más que el contrato estipulado entre las partes; y los derechos y obligaciones que nacen entre éstas por el hecho del trabajo, en aplicación a las normas legales y de las contractuales constituyen la relación de trabajo.

La teoría de relación de trabajo De Buen Lozano argumenta que en realidad "la relación jurídica se halla, en forma hipotética en la norma...la cual no quiere decir que, de modo forzoso, haya de estar antes en la norma que en la vida".(10) Hay relaciones vitales que llevan dentro de si mismas el germen de una norma todavía no declarada y que se extrae de la relación misma como la propiedad, las relaciones familiares, el vínculo obligatorio, las cuales existieron antes de que ninguna norma las estableciera.

A juicio de Buen, toda relación prevista en una norma tiene el carácter de una relación jurídica, ya que esta por sí no es; lo es por su aptitud para ser apreciada jurídicamente en vista de una razón o fundamento de derecho.

A la relación de trabajo no le resultan aplicables las tesis civilistas del contrato ni aún la teoría de que puede derivar de un contrato sui-generis. No

(10) DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit. pág.537

puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. (11)

En base a lo anterior De la Cueva describe la relación de trabajo como la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea la causa que le dió origen, por el cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios; instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus normas supletorias.

De la descripción se desprenden puntos fundamentales como: el hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado. La prestación de trabajo por el hecho de su iniciación se desprende del acto por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador

(11) DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas de Trabajo, la Huelga". T. II Tercera Edición. Porrúa. México. 1984. pág.185

La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente de la prestación de trabajo, ya que esta crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo.

El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación; porque este no podrá ser rector de la vida de la relación ya que dicha función la cumple un estatuto, la Ley y los Contratos Colectivos, entre otros ordenamientos lo que significa que la relación adquiere una vida propia que se transforma por principios que le son propios. El contrato es estático, mientras que la teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica.

Lo anterior se refleja en el derecho del trabajador a exigir que se modifiquen las condiciones de trabajo, como lo señala el Art. 57 de la Ley Federal del Trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

De Buen Lozano considera contradictoria la Tesis de Mario de la Cueva, ya que su afirmación inicial lo es en el sentido de que no puede calificarse de contrato el acto generador de la relación laboral, vertida de que algunas relaciones laborales pueden nacer de un contrato.

En nuestro concepto de relación laboral sí puede nacer de un contrato. (12)

Algunas de las conclusiones del maestro Mario De la Cueva nos parecen discutibles. El hecho constitutivo de la relación de trabajo si consiste en la prestación de un servicio subordinado y existirá un acto jurídico como antecedente.

Por otra parte, conforme a lo visto en la Ley Federal del Trabajo y comentado por De la Cueva que admite, que celebrado el pacto, y aún antes del nacimiento de la relación laboral, el trabajador podrá ejercer las mismas acciones que pudieran derivar de un despido injustificado, si el patrón se niega a proporcionarle trabajo.

La relación de trabajo pese a lo afirmado por De la Cueva, no nace siempre de un acto de voluntad, por regla general nace de un estado de necesidad. Claro está que ello no atenta en contra del Art. 5o. Constitucional que dispone que a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su consentimiento, porque el estado de necesidad determinante del nacimiento de la relación no puede confundirse con una obligación.

(12) DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit. Pag. 545 Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pag. 185.

En realidad, admitiendo lo sustancial de la teoría de la relación de trabajo, nos parece que le falta una explicación acerca de la naturaleza jurídica del antecedente y por otra parte, en el afán del maestro De la Cueva de romper con todos los vínculos civilistas, llega hacer afirmaciones a propósito del derecho civil, que no se ajustan a la verdad; porque podía quedar sometida la prestación a la idea del contrato, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades.

Debe entenderse que sólo nos referimos a la relación que se establece entre patrón y trabajador porque existen junto a ella, otra serie de relaciones laborales, como entre patrón y sindicato, entre los miembros de un sindicato, patronos que tienen un contenido esencial distinto entre sindicatos y los mismos.

En realidad, la adecuada fijación de la esencia de la relación de trabajo, ha permitido eludir las formulas patronales de simulación, ya que ciertos criterios restrictivos aceptados en otras épocas, apoyaban la intención patronal de sustraerse a las mayores responsabilidades que en la prestación de servicios personales derivan de las normas de trabajo.

Existen sólo durante el tiempo la duración de la relación laboral el trabajo contratado. Así se concluye a contratio sensu de lo dispuesto en el Art. 47, fracción XI que al establecer las causas de rescisión de la relación de trabajo y sin responsabilidad para el patrón, la desobediencia del trabajador al patrón o a sus re-

presentantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado. (13)

D) RIESGO PROFESIONAL

La idea del riesgo profesional deriva de métodos de producción que ponían en peligro continuo y permanente al obrero, trayendo consecuencias de accidentes que no podía ponerse a cargo la responsabilidad ni del trabajador ni del patrón, sin existir una causa de imputación. Considerando que a pesar de las precauciones tomadas, los accidentes se producirían en la mayor parte de los casos sin que pueda determinarse la causa de la desgracia.

No se puede decir que haya falta del patrón cuando hace trabajar a sus obreros y los expone a un riesgo de accidente, ya que es una necesidad del progreso industrial y una consecuencia de la complejidad moderna.

Sin embargo, el patrón debía soportar los riesgos que resultaban del empleo ya fueran de mecanismos infernales o peligrosos, a beneficio de que él obtenía un provecho material de su utilización.

Considerando que no puede ser ni conforme a los principios de derecho ni a la equidad un sistema que pone a cargo de los jefes de la industria la reparación de daños

que no provienen de sus actos y que los condena sin culpa; en virtud de que el patrono es responsable de todo aquello que humanamente puede preveer y evitar.

De esta manera, la Ley Federal del Trabajo argumenta que a fines del siglo pasado recogen la nueva teoría, declarando al patrono culpable de los accidentes y le imponen la obligación de repararlos, cuando da aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y, a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje; como se ve es siempre dentro de las ideas básicas de la responsabilidad y de las concepciones civilistas, que se sigue buscando la solución de este problema social.

Dentro de los sistemas de previsión social, la invalidez profesional constituye un riesgo sujeto a los mismos planes actuariales y principios jurídicos, y dentro de esos sistemas la concepción civilista de la reparación ha sido abandonada y sustituida por una idea más moderna fundada "sobre el principio de la mutualidad, debe garantizar un mínimo de existencia al obrero que se encuentre por cualquier circunstancia que sea, en la imposibilidad de ganarse la vida" (14)

La ley del año 1941 abandonó la idea del riesgo profesional pero no ha establecido un verdadero seguro social. En efecto nuestra Legislación vigente se funda en la idea del riesgo de autoridad, dado que sus

(14) DE FERRARI, Francisco. Los Principios de la Seguridad Social. Depalma, Argentina 1974. pág.243

efectos sobre su aplicación serán recibidos por la masa obrera. El legislador cree necesario abandonar los principios del riesgo profesional, para estudiar los beneficios de la reparación a todos los trabajadores ocupados en la industria y el comercio, a fin de dar cumplimiento a los convenios internacionales del trabajo ratificados por el país.

Para A. Gerard B. y A. De la Vega U., cualquier lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior y aún la muerte, producidas en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar o el tiempo en que se preste, se considera como tal, si el accidente ocurre al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa. (15)

Todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen en él o con motivo del trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, serán consideradas como tales, las que enuncia la Ley Federal del Trabajo sin que esta relación tenga carácter limitativo.

El Art. 62 de la Ley del Seguro Social indica que un riesgo de trabajo produce incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total

(15) DE LA VEGA ULIBARRI, A. GERARD BERTRAND A. Manual del Seguro Social. Editorial Limusa. Primera Edición. 1987. pág.

y muerte. La existencia de estados anteriores al siniestro, no son causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Los casos en que no se considera riesgo de trabajo, son aquellos en los cuales ocurre éste encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, bajo la acción de algún narcótico o droga (salvo prescripción médica y con conocimiento del patrón); si la lesión se produce intencionalmente o es el resultado de alguna riña o intento de suicidio; y, si el siniestro es el resultado de un delito intencional del que resultase responsable el trabajador asegurado.

El Instituto Mexicano del Seguro Social y La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizarán campañas de prevención contra accidentes y enfermedades de trabajo, sugiriendo a los patrones técnicas y prácticas con el fin de prevenir dichos riesgos. Las empresas tienen la obligación de proporcionar datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo y difundir las normas sobre la prevención.

El punto de partida para conocer los problemas relacionados con los riesgos de trabajo, o sea la denominada patología laboral, que comprende los accidentes de trabajo, los accidentes en trayecto que ocasionan muerte o daño personal y las enfermedades de trabajo, ha sido tradicionalmente el análisis de la información estadística que nos permite, por un lado, impedir y expresar numericamente los riesgos de trabajo ocurridos en un lapso

determinado, así como la relación de ellos de las consecuencias habidas.

La incapacidad temporal, incapacidad parcial, incapacidad permanente parcial o totales y muerte; permite conocer la frecuencia de las lesiones así como estimar el costo directo de la reparación de los daños causados. Por otra parte, es el procedimiento más importante para enterarnos científicamente de los hechos fundamentales, relacionados con las lesiones producidas por accidentes, enfermedades de trabajo, etc; base técnica primordial para saber la gravedad del riesgo. (16)

Es necesario tomar en cuenta estos hechos, como base para restablecer programas tendientes a prevenir los riesgos de trabajo en la forma contenida por medio de medidas de control a nivel de la fuente de origen, ya sea instalaciones, maquinaria, herramientas, estructuras, materiales, procesos, entre otros.

En cuanto a lo señalado, se deduce que a nivel del elemento humano por medio de la capacitación y adiestramiento, tanto en lo relacionado al desarrollo de su trabajo de cualquier trabajador propiamente dicho como en lo que respecta a los riesgos a que está expuesto y a las diversas formas mediante las cuales tengan la posibilidad de evitar que los riesgos ocurran y por lo tanto afecten su integridad.

(16) GUTIERREZ ROMO, Ernesto. Revista "Los Riesgos de Trabajo y su Problemática". Seguridad Social. Año XXX. Época V No. 127-128 Enero-Abril, 1981. México, D. F. Pag. 28

E).- DIFERENCIA: ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE TRABAJO

El accidente de trabajo es el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras.(17)

Para los tratadistas y para las legislaciones, accidente del trabajo es el daño corporal que de manera violenta sufre quien realiza una labor por cuenta ajena siempre que tal daño se encuentre vinculado, con la labor desempeñada por la víctima.

Las enfermedades de trabajo no son, por su etiología y por no estar comprendidas dentro de las tablas, enfermedades profesionales y por tanto deben ser consideradas como accidentes.(18)

La enfermedad de trabajo es la que contrae o padece un trabajador que, sin producción necesaria o frecuente por la índole de la tarea, encuentra en ella su causa inequívoca. En la relación laboral, da derechos de carácter salarial, curativo y resarcidores por la eventual

(17) Enciclopedia Jurídica OMEBA. Tomo X Empa-Esta. Editorial Bibliográfica. Argentina, S.R.L. pág. 67

(18) Ibidem. pág. 293

incapacidad. (19)

Dentro de la enfermedad de trabajo los padecimientos pueden ser comunes o profesionales. Los primeros son frecuentes y ajenos a las tareas que el trabajador realiza; en cambio los segundos se consideran efecto de un determinado género de actividad. Los accidentes y las enfermedades pueden ser consecuencia de una ocupación subordinada que se cumple en una empresa o al servicio de un patrono.

El accidente en sí, es un hecho fortuito que produce un daño, que ocurre por el hecho o en ocasión del trabajo. Se considera hecho fortuito por oposición a voluntario, ya que, positivamente, actúa cuando expreso se provoca el hecho, y negativamente, cuando nada se hace para evitarlo, una vez advertido el peligro. Resulta apropiado decir que el accidente de trabajo debe ocurrir por el hecho o en ocasión del trabajo, términos que tanto la doctrina como la jurisprudencia consideran equivalentes. Y es ocasionado por el hecho del trabajo, todo infortunio que tiene con el una relación de causa a efecto.

El trabajo en sí, no produce los accidentes, sino que da ocasión para que ello ocurra, en virtud de que el trabajo sólo se atribuye a la realización del accidente,

(19) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III E-I 14a. Edición. Revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá - Zamora y Castillo. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires - República Argentina. pág. 111

ya que éste obedece a otros motivos a saber: culpa de la víctima, del empleador, de terceros, o caso fortuito o fuerza mayor.

Para el decreto reglamentario de la Ley No. 9688, dictado por el Poder Ejecutivo Nacional el 14 de enero de 1916, considera accidente de trabajo todo hecho, que en la ejecución del trabajo o por consecuencia del mismo, produce lesiones corporales mediatas o inmediatas, aparentes o no aparentes, superficiales o profundas. En cambio para la Ley Española de 1900, reformada en 1932, dice que debe entenderse por accidente de trabajo toda lesión corporal que el operario sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. (20)

Se concluye que no es conveniente caracterizar el infortunio como la consecuencia de una acción exterior violenta, porque ello importaría dejar fuera las enfermedades de trabajo, que en general tienen un proceso lento y que, tanto la doctrina como la jurisprudencia actuales, asimilan al infortunio.

Otro tanto ocurriría, estrictamente, respecto de las enfermedades profesionales. Podría argumentarse en contra que algunas enfermedades tienen el carácter de violentas en su presentación, tales como las hernias, pero lo común es que la enfermedad de trabajo y la profesional

(20) SOMARE, José Isidro. Reparación de los Infortunios del Trabajo. Doctrina-Legislación-Jurisprudencia. Editorial Bibliográfica. Argentina, Buenos Aires. pág. 50

sufren un largo proceso hasta su manifestación definitiva.

No es necesario tener un mínimo de antigüedad según exige la Ley Federal de Trabajo, para que el accidente sea indemnizable, ni tampoco que se trate de un trabajador de carácter permanente. Es preciso que el trabajador este vinculado mediante un contrato de trabajo, por eso los trabajadores ocasionales, amistosos y de buena vecindad, en las industrias forestales, agrícola, ganadera y pesquera, están exceptuados del amparo, porque en ello no existe la relación de dependencia, esencial en materia de trabajo.

Según el criterio señalado será reparable todo accidente ocurrido después de haberse celebrado el contrato, siempre que tenga el infortunio relación de causa a efecto con el contrato. Es decir que aún antes de haber empezado la prestación surja ya la responsabilidad del empleador, tal es el caso del accidente "in-itinere" que sufre el operario cuando se dirige por primera vez al lugar de sus tareas.

Se resuelve que no es accidente indemnizable el sufrido por el actor en circunstancias de ser apedreado el tren de la empresa ferroviaria en que viajaba con pase de servicio expedido por ésta y con el propósito de rendir examen de ingreso para prestar servicios en la misma.

Lo común es que el infortunio ocurra durante el tiempo y en el lugar de trabajo, pero no en todos los casos es así; en consecuencia, el logro de trabajo no debe circunscribirse al ámbito dentro del cual realice su labor

el trabajador, sino que se extiende y lo acompaña cuando va o viene de su casa al trabajo.

El tiempo de trabajo tampoco debe reducirse o limitarse, exclusivamente a la jornada que el trabajador esta obligado a cumplir, sino que en materia de infortunios, se amplia a todo el tiempo en que está bajo la autoridad del empleador, comprendiéndose también el lapso que normalmente emplea para trasladarse de su domicilio al trabajo y viceversa.

En materia de accidentes in-itinere, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, es restringida la reparación de todo accidente; se debe a que se mantienen riesgos genéricos y riesgos específicos. Los riesgos genéricos pesan sobre todos los seres humanos en idéntica forma y que no dependen, ni en su existencia, ni en su cantidad, de las condiciones peculiares de la industria. Los riesgos específicos son aquellos que derivan de las condiciones peculiares de la industria, y que pesan exclusivamente sobre quienes están en contacto con la industria misma. (21)

Lo anterior se refiere a que el trabajo no puede determinar el riesgo genérico, si éste es la relación entre un dado evento dañoso y una situación de hecho del todo independiente de las condiciones peculiares de la industria. Así a manera general son indemnizables ya sea directo o indirecto porque los provoca un riesgo específico.

(21) SOMARE, José Isidro. Op. Cit. pág. 101

Otra categoría es la de los riesgos específicos directos e indirectos. Directo es el generado por las condiciones peculiares de la Industria y afecta exclusivamente a las personas que están en contacto con la misma. En cambio el riesgo profesional indirecto emana de los agentes físicos y mecánicos, de la maquinaria y de los motores.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia han sostenido que los accidentes "in itinere" son indemnizables tan solo cuando los provoca un riesgo específico ya sea directo o indirecto.

Es de destacar también, que las leyes del ISSSTE, IMSS y LFT sólo amparaban los infortunios causados por las máquinas, pero llegó a comprobarse que las mismas tan sólo aumentan el número de los accidentes en proporción a la mayor cantidad de trabajadores que las emplean.

Señala el maestro Goñi Moreno que el convenio no. 17 aprobado en la reunión efectuada en Ginebra, en 1925 obliga a los estados a dictar una legislación sobre indemnización por accidentes del trabajo, protectora de obreros, empleados o aprendices que trabajen en empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza, públicos o privados, que garanticen condiciones iguales a los previstos en los convenios. (22)

(22) GONI MORENO, José María. Derecho de la Previsión Social. EDIAR SOC. ANON EDITORES. TULUMAN. 826 Buenos Aires. pág. 314

Se exceptúan del convenio aquellas personas que realicen trabajos ocasionales ajenos a la empresa del empleador, a los trabajos a domicilio, a los miembros de la familia del empleador, a los trabajadores a domicilio, a los trabajos no manuales cuyas ganancias excedan del límite que fija la legislación nacional.

Por otro parte, este convenio no se aplica a la gente de mar, a los trabajadores de la agricultura y a aquellas personas que gozan de un régimen especial equivalente por lo menos, al previsto en el presente convenio.

En la séptima reunión de Ginebra se aprobó el convenio No. 19 que establece la obligación de considerar a los extranjeros (nacionales de otro Estado), víctimas de accidentes de trabajo ocurrido en el territorio del Estado miembro que lo ratifica, o a su derechohabiente, el mismo trato que otorga a sus propios nacionales, en materia de indemnización por accidente de trabajo. (23)

En estos acuerdos puede resolverse que las indemnizaciones por accidentes de trabajo ocurridos a trabajadores empleados de una manera temporal en el territorio de otro deban regirse por la legislación de este último.

(23) Idem. pág. 316

En la misma reunión de Ginebra aprobóse el convenio No. 18 que obliga a los Estados miembros que lo ratifican, a indemnizar a las víctimas de infortunios o a sus derechohabientes en forma equivalente a las indemnizaciones por accidentes de trabajo. La convención considera enfermedades profesionales a las intoxicaciones producidas por las substancias.

Revisado este convenio en 1934 se amplía la lista de enfermedades y sustancias tóxicas y las industrias, profesiones u operaciones. Considera enfermedades profesionales indemnizables: la silicosis, intoxicación producida por el fósforo, por el arsénico, por el benceno, por los derivados halógenos de los hidrocarburos grasos, así como los trastornos patológicos debidos al radium y a otras substancias radiactivas y a los rayos X; y a los tumores cancerosos primitivos de la piel.

La Ley Federal de Trabajo considera como lugar de trabajo no solamente los lugares cerrados en que está instalada la empresa, sino cualquier lugar, la vía pública u otro local, al que se hubiese trasladado el trabajador. Además, por tiempo trabajado entiende todo momento en que el trabajador desarrolla alguna actividad relacionada con la empresa.

La propia Ley establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesarios a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el poder legislativo la adecuación periódica de las tablas de dichas enfermedades, así como la valuación de incapacidades permanentes

producidas por accidentes o enfermedades del trabajo, al progreso de la medicina del trabajo. (24)

Existen para el patrón, algunas causas que excluyen su responsabilidad, como son el accidente ocurrido cuando el trabajador se encuentra en estado de embriaguez; que el accidente ocurra cuando el trabajador se encuentra bajo la acción de algún narcótico o droga enervante; si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí sólo o de acuerdo con otra persona; y si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

Los elementos del accidente para que este sea configurado como un riesgo de trabajo son: a) que el trabajador sufra una lesión, b). que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal, c) que dicha lesión se ocasione durante o en ejercicio o con motivo del trabajo, y d) que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquel. (25)

Por lo anterior si sólo se demuestra los dos primeros elementos contenidos en los incisos "a" y "b" no se configura el accidente de trabajo.

En lo que respecta a la enfermedad de trabajo a diferencia del accidente es considerado todo estado

(24) KAYE J. Dionisio. Los Riesgos de Trabajo. Trillas, México 1985. págs. 65 y 66

(25) Idem. pág. 70

patológico, por tanto para que este se considere como riesgo de trabajo o enfermedad de trabajo es necesario que se den los siguientes elementos: a) un estado patológico, b) que dicha patología, se derive de una causa continuada, c). que el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Así pues mientras no se determine la situación en que quede un trabajador a consecuencia de un accidente sufrido, no puede definirse la gravedad del mismo y por tanto, no puede saberse el grado de incapacidad que le produjo el accidente, y consecuentemente, no podrá comenzar ni correr la prescripción en su contra para los efectos de reclamar el pago de la indemnización correspondiente.

El elemento de la causa debe actuar en forma repentina y violenta, pues ello es lo que distingue el accidente de trabajo de la enfermedad profesional. La instantaneidad es la limitación de un acontecimiento en un espacio corto y es opuesto a progresividad.(26) Así, un golpe, un choque, una caída o un esfuerzo, tienen un principio y un fin y que pueden ser determinados con claridad.

Supongamos que en una fábrica en la que emplean sustancias tóxicas, un obrero absorbe accidentalmente una de esas sustancias y muere o sufre una

(26) CASTRO HIDALGO, Abel. "Principios Básicos en el Campo de los Riesgos Profesionales". Revista de Ciencias Jurídicas. No. 34 Enero-Abril 1978. Costa Rica. pág.156

incapacidad para el trabajo; el carácter accidente del acontecimiento aparece con claridad y no podría confundirse con un envenenamiento lento resultando del ejercicio normal de la profesión.

Del marco anterior sobre el accidente del trabajo, nótese que para la oposición del accidente se requiere de un agente externo que lo cause; este agente externo definido como una causa extraña a la constitución orgánica de la víctima y que bien puede serlo cualquier objeto o máquina utilizada por el trabajador, que actúa en forma intempestiva sobre el individuo produciéndole una lesión.

Pero para que tal acontecimiento revista el carácter de accidente de trabajo, requiere en la doctrina de una relación de causa de la persona entre el accidente acaecido y el trabajo.

En cuanto a la relación contemporaneidad, basta decir que así como la relación de causalidad, se requiere también que el accidente se haya realizado dentro del horario de trabajo a fin de que sea indemnizable; esto no es preciso que sea causado en forma directa por la máquina operada, sino el hecho de que se realice dentro del horario de trabajo.

Es de hacerse notar que nuestra legislación laboral reconoce expresamente los accidentes "in itinere". Y aunque la ley nada dice al respecto, es de entenderse, que

aquí adquiere máxima importancia el principio de contemporaneidad, o sea una coincidencia entre los horarios de entrada y salida del trabajo, así como el tiempo presumible para la realización del itinerario, ya que no resultaría lógico el reconocimiento de profesionalidad o un accidente "in itinere" ocurrido cuando el trabajador interrumpe en mucho su tránsito normal. (27)

La enfermedad profesional desprende como característica que son producidas por la exposición del trabajador a un medio insalubre o al contacto de materiales que producen daños al organismo y que a través de una acción prolongada llegan a constituirle al trabajador un estado patológico.

Por el contrario dichas enfermedades pueden tener diversos orígenes pero existiendo una relación directa de causalidad por la exposición prolongada en el tiempo de un trabajador ante agentes que le son nocivos crea la pretensión de que dichos padecimientos tienen un origen profesional; de allí que algunas enfermedades tengan un reconocimiento expreso como "enfermedades profesionales" en los códigos jurídico-laborales.

Finalmente, el accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean

(27) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1978. pág. 172

el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos también los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y del trabajo a su domicilio.

En cambio la enfermedad de trabajo, es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, es decir, que las enfermedades de trabajo pueden derivar de dos circunstancias, del trabajo mismo o del medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. (28)

La Ley laboral declara que en todo caso serán consideradas enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla que aparecen en la propia ley y que ascienden a 161, en tanto que la legislación de 1931 contenía cincuenta.

Para la legislación laboral mexicana, esta enumeración de enfermedades del trabajo no es limitativa sino enunciativa, quiere decir que no solo las consignadas en la Ley, sino cualquiera otra que se ajuste a los términos antes señalados, será enfermedad de trabajo.

Debe notarse que las disposiciones de la ley

(28) MERINO RAMOS, Raúl. "Riesgos de Trabajo y Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales". Revista Mexicana del Trabajo. Núm. 4 Tomo XVII Sexta Epoca. Octubre-Noviembre-Diciembre.-1970. México. pág. 16

sobre riesgos de trabajo se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, y solamente se excluye el trabajo en los talleres familiares.

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a asistencia médica y quirúrgica, hospitalización cuando el caso lo requiera, e indemnización: y la Ley vigente agregó, el derecho de los trabajadores a la rehabilitación, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, considerando que no basta con curar a la víctima de un accidente o enfermedad de trabajo, sino que debe proporcionársele la ayuda necesaria para rehacer su vida por medio de rehabilitación y el uso de aparatos adecuados. (29)

La consideración económica que motiva el fomento de la política preventiva de accidentes no queda limitada en la reparación del mismo, sino que tiene un campo de determinación. Junto a ellas, hay que tener en cuenta otras muchas pérdidas que el accidente supone; como los primeros auxilios al accidentado, la reparación de las máquinas averiadas, el tiempo dejado de trabajador por los obreros para acudir en inmediato auxilio de la víctima, el déficit que supone el adiestramiento del sustituto, la pérdida de materiales o productos elaborados. (30)

(29) REY ROMALDE, Armando. "Algunas consideraciones sobre los riesgos profesionales". Revista Mexicana del Trabajo. Tomo IX Nos. 11-12 Oct.-Nov.-Dic. 1962. México. pág. 19.

(30) HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid, España 1945. pág. 416

La colectividad actúa, tanto en defensa de sus individuos componentes, como en beneficio e interés de la unidad nacional de la producción como: 1) Las causas comunes a muchos trabajos; 2) Las causas de los accidentes en industrias diversas y en la agricultura, y 3) Otras causas de accidentes.

En el primer grupo menciona: ambiente de trabajo, locales, distribución y organización del trabajo, maquinaria, herramientas, condiciones personales y estados particulares del trabajador y formación profesional deficiente o incompleta.

En el segundo hace referencia: minas, canteras, metalurgia, fabricación de acero, trabajo del hierro y demás metales, industrias químicas, industrias textiles, industrias de la construcción, industrias eléctricas, ferrocarriles, otras industrias o trabajos, agricultura, ganadería y trabajos forestales.

Por último en el tercer punto se refiere a las autolesiones influencia del obrero que no hace uso de los elementos protectores.

Las enfermedades profesionales solamente atacan en concreto a los que actúan en determinadas profesiones peligrosas capaces de producirlas, mientras que las de trabajo son genéricas a toda clase de trabajadores por el hecho amplio de estar entregados a esta clase de funciones.

La enfermedad profesional es una clase de enfermedad en general, o común, que su nacimiento y formación se debió a trabajo desarrollado en razón a los especiales peligros que el mismo reviste. Como resumen de las distinciones que se han hecho, podemos establecer las siguientes:

1). Enfermedad común, constituida por el género amplio de la alteración de la salud del individuo y con completa abstracción de las causas que la hayan motivado.

2). Enfermedad de trabajo, formada por aquellas que han sobrevenido o se han agravado por causas diversas, entre las cuales es única o predominante el trabajo realizado.

3). Enfermedad profesional, cuya alteración fisiológica y funcional por ella producida, se debe de un modo exclusivo y clara a los especiales peligros de determinadas industrias o explotaciones, y cuya producción se espera para los que en ellas trabajan, cuando menos probable. (31)

Así como en los accidentes no se pueden fijar las especialidades que estos pueden revestir en cada momento, no ocurre lo propio con las enfermedades

(31) HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Op. Cit. pág. 507

profesionales, cuyos tipos son más fáciles de fijar o de especificar de antemano, toda vez que es lento, tanto su proceso formativo, como el empleo industrial en escala notable, de distintos procedimientos de fabricación o la utilización de productos nuevos.

Ante todo, es de hacerse notar, la mayor dificultad que se plantea en las enfermedades profesionales en relación con los accidentes, en lo tocante a calibrar la efectividad de cada una de las consecuencias que hayan contribuido a formar el resultado obtenido, especialmente en lo referente a la propia salud del trabajador.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL RIESGO PROFESIONAL DE TRABAJO

En lo que se refiere a los orígenes del riesgo de trabajo, el hombre ha tenido que trabajar y esta actividad ha traído como consecuencia la producción de accidentes y enfermedades derivadas del ejercicio o desarrollo de un trabajo. Durante la vigencia del sistema corporativo no existía sistema legal sobre la prevención de los riesgos de trabajo, ya que sólo se observaba una obligación de carácter moral entre el maestro y sus compañeros.

Para efectos de nuestro estudio, partiremos de la época colonial, que durante la cual existió una organización corporativa como en Europa, fue la legislación de Indias la que consignó medidas para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales para elevar el nivel de la clase indígena.

Argumenta el maestro J. Dionisio Kaye que la legislación de Indias inicia en el año de 1680 durante el reinado de Carlos II, y por primera vez en los ordenamientos positivos, "se aseguró un régimen jurídico preventivo, de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales"(32).

(32) Idem. pág. 237.

Esta ley llega a reglamentar el salario mínimo, pago en efectivo, establecieron la prohibición de las tiendas de raya y la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, regulando derechos de asistencia a los indios enfermos y accidentados.

Con lo anterior, podemos señalar que el contenido social de las leyes de Indias se anticipó bastante a los países europeos, pero estas medidas se pierden durante la época independiente, y es en la Revolución Mexicana de 1910, que culmina con la Constitución de 1917, cuando vuelven a aparecer medidas de esta índole.

Más tarde, con la aparición del maquinismo, aumentan los riesgos de trabajo, en virtud de la utilización de fuerzas ajenas a la muscular y el desconocimiento e inexperiencia de los que la utilizaban, por lo que los accidentes y enfermedades se multiplican, hasta volver insuficiente la protección de la asistencia social.

Resultará apropiado hacer mención de algunas legislaciones que citaremos, en lo que respecta a la comparación y evolución de nuevas disposiciones para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

1. EN LA LEGISLACION FRANCESA

Las teorías de riesgo de trabajo en Francia aparecen basando sus disposiciones en la legislación civil, apareciendo teorías como la de la culpa, de la

responsabilidad contractual, del caso fortuito y de la responsabilidad objetiva.

Es en 1898, en Francia, cuando surge la ley sobre accidentes de trabajo y entran en el dominio el derecho del trabajo, surgiendo así las teorías del riesgo profesional, del riesgo de autoridad, del riesgo de empresa y del riesgo social.

La legislación moderna sobre la materia lleva un planteamiento más amplio que garantiza a los trabajadores un seguro social, una protección contra los infortunios de trabajo y también contra la condición social del trabajador.

La culpa es fuente de responsabilidad contractual que se reguló en el Derecho Romano; encontrando la Ley Aquila, la cual estaba dirigida contra todo el que cometa una acción u omisión imputable. Con base a dicha Ley, los tribunales franceses ampliaron en favor del trabajador las soluciones a asegurar una indemnización por el hecho de sufrir un riesgo de trabajo, refiriéndose no tan solo a los hechos positivos del patrono, sino también en sus omisiones.

Las condiciones para aplicar la teoría que nos ocupa eran: la existencia de un acto positivo, la existencia de una acción antijurídica, la existencia de elemento subjetivo "culpa", la existencia de un daño causado a otro. El elemento más importante resulta ser el tercero dado que nadie responde de un daño sin haber incurrido en culpa o negligencia.

2.- EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA

El primer código de comercio, promulgado el 30 de mayo de 1829, establecía el derecho de los factores y asalariados a percibir sus salarios en los casos de accidentes imprevistos e inculpables que les impidieran desempeñar sus servicios y que la inhabilitación no exceda de tres meses.

Hasta finales del siglo XIX se inician los estudios relativos a la reparación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La comisión de Reformas Sociales, creada en 1883 realiza un proyecto para protección de los trabajadores el cual se convierte en la ley del 30 de enero de 1900. La misma ley fue reglamentada por el Real Decreto del 28 de julio del mismo año y reformada por ley de 10 agosto de 1926.(33)

Con el nuevo cuerpo legal se hace una ordenación dividiendo a dicha ley en tres capítulos. El primero, titulado De los accidentes del trabajo, de la responsabilidad en materia de accidentes y de las indemnizaciones. El segundo, se refiere a la prevención de los accidentes y el tercero, consagrado al seguro de los accidentes del trabajo.

Los seguros obligatorios se inician en este país a partir del año 1917. Por decreto-ley del 2 de

(33) GONI MORENO, José María. Crf. Cabañellas, Guillermo.
Op. Cit. pág.485

septiembre de 1955, se elevaron las prestaciones del seguro de vejez-invalidez, y por ley del 22 de diciembre del mismo año se unificó el seguro de accidentes en la agricultura con el de la industria.

El régimen español no abarca en forma integral y uniforme a toda la población trabajadora, sino que cada seguro comprende determinadas categorías y excluye a otras conforme a lo siguiente:

a).- Accidentes del trabajo, se refiere a Industria, Comercio y Mar (34), los cuales comprenden obligatoriamente a todos los que ejecutan un trabajo manual por cuenta ajena, fuera de su domicilio. La agricultura comprende obligatoriamente a todos los que ejecutan, por cuenta ajena y fuera de su domicilio un trabajo manual con las tareas agrícolas.

b).- Enfermedades profesionales comprende a los trabajadores de las industrias mineras del plomo, del oro y del carbón, de las industrias, cerámicas en las que exista el riesgo de silicosis (35).

c).- Enfermedad-Maternidad y Vejez-Invalidez, se refiere a trabajadores españoles por cuenta ajena, tanto manuales como intelectuales; a los productores autónomos agropecuarios; y a los subditos hispanoamericanos

(34) Idem. pág. 491

(35) Idem. pág. 491

portugueses, filipinos, que ejerzan actividades laborales en España (36).

La legislación española, al igual que la de los restantes países, reconoce prestaciones sanitarias y económicas, según la naturaleza del daño a reparar. Las primeras se refieren a accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, enfermedad no profesional y maternidad. Las segundas a incapacidad temporal, incapacidad permanente, muerte y subsidios familiares.

Los seguros sociales españoles se financian con recurso de diferente especie según la índole del riesgo protegido. En accidente del trabajo es a cargo directo del patrono; en enfermedades profesionales, prorrateo anual entre las empresas calificadas riesgosas; en enfermedad-maternidad y vejez-invalidez, contribución bipartita, a cargo del trabajador y del empleador. Así como la de subsidios y familiares.

Desde el año de 1900 hasta la vigente legislación de 1932, pasando por los cuerpos legales de 1922 y 1926, se ha mantenido intangible la definición de accidente, que es determinado, como toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena.

(36) Ibidem

El artículo 28 de la Constitución española, aprobada el 16 de julio de 1945, establece que el estado español garantiza la seguridad de los trabajadores y les reconoce el derecho a la asistencia en los casos de vejez, muerte, enfermedad, maternidad, accidentes del trabajo; invalidez, desocupación y otros riesgos que son objeto de los seguros sociales.

3.- EN LA LEGISLACION ITALIANA

La doctrina italiana por lo que se refiere a la enfermedad profesional en el siglo XVII señala la íntima relación entre la enfermedad y el trabajo. Lo mismo que el accidente de trabajo, la enfermedad profesional está integrada por una causa productora y por una lesión en el organismo humano. Las causas que producen dichas enfermedades relacionadas con el trabajo son: externas, progresivas, físicas, químicas o biológicas, y las lesiones en el organismo, es decir, en estado patológico se consideran temporal y curables (37).

El estado patológico de una enfermedad profesional provocada por una lesión o perturbación funcional es todo daño en el cuerpo humano, es decir, toda alteración en la continuidad, situación, relación, forma, estructura o funciones de los órganos. Sin embargo, la enfermedad debe ser temporal o curable, ya que de otra manera si fuera permanente estaríamos frente a los supuestos

(37) COQUET, Benito. "Nuevas Modalidades sobre accidentes de trabajo y riesgos profesionales". Revista Mexicana del Trabajo. T VIII. Nos. 9-10. Septiembre-Octubre 1961, México. pág.

de seguro de invalidez.

En este país inicia la legislación sobre accidentes con la Ley del 17 de marzo de 1898. Aparte de otras modificaciones, merece citarse la compilación aprobada por Real Decreto del 31 de enero de 1904. Hoy esta en vigor el Real Decreto del 17 de agosto de 1935, que se refiere tanto a accidentes como a enfermedades profesionales.

Una posterior Ley del 17 de marzo de 1941 amplía el seguro de accidente en la agricultura a los comprendidos entre los sesenta y cinco y setenta años. (38)

A partir del 10. de enero de 1941 fue introducido un régimen de mejorar en el seguro de accidentes, unas con carácter definitivo y otras temporales y transitorias. De las primeras merecen citarse los salarios base mínimo y máximo para el cálculo de las pensiones. En las segundas se admite la posibilidad de que los invalidos pueden llegar a percibir una pensión igual al salario base.

Este régimen atendía a los accidentes del trabajo, quince años después se implantó el seguro obligatorio por dichos accidentes para los trabajadores de determinadas industrias y manufacturas hasta comprender más tarde a los agricultores. Diez años más tarde se asimilan al mismo régimen las enfermedades profesionales.

(38) HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Op. Cit. pág. 41

Los seguros de vejez e invalidez tuvieron comienzo con la creación de la caja de previsión social para invalidez y vejez de los obreros. Los organismos de aplicación de dicha previsión son:

a). El Instituto Nacional contra Accidentes de Trabajo, que tiene a su cargo la gestión de todo cuanto se relaciona con este riesgo y con las enfermedades profesionales.

b).-El Instituto Nacional de Previsión Social, que administra con carácter general los seguros de invalidez, vejez y supervivencia.

c).- El Instituto Nacional del Seguro de Enfermedad, que tiene a su cargo los seguros de enfermedad y maternidad en lo que respecta a todos los trabajadores por cuenta ajena que se desempeña en la actividad privada.

El campo de aplicación varía según su naturaleza. Así, el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales comprende a trabajadores de industria, manufacturas y agricultura expuestos a riesgos derivados de la actividad que desempeñan. El seguro de enfermedad y maternidad abarca a toda la población que presta servicios bajo relación oficial o privada. El seguro de invalidez, vejez y supervivencia involucra a todos los empleados y obreros que trabajan por cuenta de un particular.

La Constitución del 10. de enero de 1948 establece que "la República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y promueve las condiciones que hacen efectivo este derecho"(39), ya que cada ciudadano tiene el deber de desarrollar sus propias posibilidades y así contribuir al progreso material y espiritual de la sociedad.

Todo ciudadano inhábil para el trabajo y desprovisto de los medios necesarios para vivir, tiene el derecho al mantenimiento y a la asistencia social, en virtud de que todo trabajador tiene derecho a que sean provistos y asegurados los medios necesarios a sus exigencias de vida en caso de accidente, enfermedad, invalidez y vejez.

B. EN MEXICO

En efecto, la protección de los Riesgos de Trabajo en nuestro país se inicia a principios de este siglo con el programa y manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en San Luis Missouri el 10. de julio de 1906, por los hermanos Flores Magón, Juan Sarabia, Librado Rivera y otros, que señalaba en su Artículo 25 la obligación de los dueños de minas, fábrica y talleres a mantenerlos higiénicos y seguros, y en su artículo 27, a indemnizar por accidentes de trabajo.

(39) GONI MORENO, José María. Op. Cit. pág. 376

El 20 de febrero de 1904, José Vicente Villada, gobernador del Estado de México, presentó a las comisiones Unidas de Legislación y Justicia, el dictamen sobre adiciones al Artículo 1787 del Código Civil, el cual en su artículo 30. establecía que cuando con motivo del trabajo los trabajadores que sufrieran algún accidente que les causara la muerte o alguna lesión o enfermedad que les impidiera trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios, estaría obligada a pagar, los gastos que originaran la enfermedad o la inhumación en su caso, ministrando a la familia un auxilio igual al importe de quince días del salario o sueldo que devengara.

La Ley de Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes del 9 de noviembre de 1906, señala la responsabilidad civil a los propietarios de empresas donde se utilizara una fuerza distinta de la del hombre, e incluía a las empresas de minas y canteras y de la construcción, funciones, carga, descarga, transportes y otras. Esta responsabilidad comprendía el pago de asistencia médica y farmacéutica a la víctima por un tiempo no mayor de seis meses y los gastos de inhumación en su caso.

La Ley comentada en el párrafo anterior, sirvió de base en su totalidad a la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Chihuahua de 1913. Dicha Ley señaló que si quedaba lesionado un empleado recibiría asistencia médica y medio sueldo o jornal durante noventa días, y si en este lapso no recobra la facultad de trabajar, percibiría una pensión alimenticia que sería fijada por la municipalidad, de acuerdo con la categoría que tuviera como trabajador.

Siendo potestad de los gobiernos locales el reglamentar la materia de trabajo y riesgos, Cándido Aguilar, gobernador de Veracruz, dictó en 1914 su Ley de Trabajo, que contempla el problema referente a los riesgos en los mismos terminos en que lo hicieron las leyes anteriores.

A Salvador Alvarado, gobernador del estado de Yucatán se le atribuye haber dictado la ley más adelantada en materia de trabajo y en cuestiones de higiene y seguridad y accidentes de trabajo.

En diciembre de 1915, en el estado de Hidalgo se dictó la Ley sobre Accidentes de Trabajo de Nicolás Flores en los mismos terminos que los anteriores, salvo una innovación, que las indemnizaciones por accidentes de trabajo y muerte serían aumentadas en un 25% si el patrón responsable del accidente no hubiere tomado las precauciones para prevenir al trabajador del accidente.

La Ley de Trabajo de Gustavo Espinosa Mireles del Estado de Coahuila del 27 de octubre de 1916 en su capítulo X señala la responsabilidad civil en que incurren las empresas. Dicha Ley exime de responsabilidad a los empresarios si el accidente ocurrió por causas de fuerza mayor o extraña al trabajo o negligencia de la víctima; por la intención misma del trabajador.

La consecuencia de este movimiento legislativo en todo el país, logró que el trabajo llegara a ser una

garantía social consagrada en la Carta Magna y por tanto la misma Constitución señaló las bases para exigir responsabilidades a los propietarios de empresas donde ocurriera algún infortunio en el trabajo.

1. LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917 Y LAS DISPOSICIONES QUE CONTEMPLA.

Nuestra Constitución política contempla en su Art. 123 apartado "A" que el Congreso de la Unión, deberá expedir leyes sobre el trabajo, los cuales rigen entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo.

"Serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, los empresarios"(40), por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

Por otro lado, la Carta Magna tampoco dejó de contemplar la prevención de los Riesgos Profesionales, estableciendo en su fracción XV "que el patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad", y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

(40) KAYE J., Dionisio. Op. Cit. pág. 61 y 63

Lo dispuesto por las anteriores fracciones constitucionales demuestran la preocupación del Estado por asegurar a sus miembros contra todos los riesgos naturales y sociales y, especialmente contra los riesgos producidos por el desarrollo de una actividad laboral.

Con respecto a su fracción XXIX la Carta Magna tuvo como base el interés de la colectividad, estableciendo la utilidad pública de la Ley del Seguro Social la cual comprendería los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería destinados a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

La Constitución agrega un apartado "B" que rige las relaciones de trabajo entre los poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal. Así la fracción XI señala que la seguridad social se organizará conforme a las bases de cubrir los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. Asimismo, en caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo y el tiempo que determine la Ley.

Por otro lado, señala dicha fracción que los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

2. LA IMPORTANCIA DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931.

En la parte orgánica la Ley de 1931 adoptó las disposiciones del anteproyecto Portes Gil el cual fué modelo para el derecho iberoamericano del trabajo. La propia Ley declinaba en reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento. Dicha ley rigió por cuarenta años la vida económica y social de México.

La promulgación de la Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931, es un acontecimiento en materia legislativa grande, porque en ella se refleja el resultado de todo el movimiento ideológico y de preocupación por proporcionar al trabajador una seguridad que nunca tuvo.

La ley adoptó en materia de accidentes y enfermedades del trabajo la teoría de la responsabilidad objetiva o de la industria y, definió al accidente de trabajo como toda lesión médico-quirúrgica o perturbación síquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste o durante el mismo. (41)

Esta definición nos da la idea media del riesgo profesional y que en forma más técnica quedó definido

(41) Idem. pág. 35

en la ley de mayo de 1970, en la que también se incluyen los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel.

Cuando los riesgos se realizan, dice esta ley que pueden producir: la muerte, incapacidad total permanente, considerando a ésta como la pérdida absoluta de facultades o de aptitudes, que imposibilitan a un individuo para poder desempeñar cualquier trabajo por todo el resto de su vida; incapacidad parcial permanente, entendiendo a ésta como la disminución de las facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro, órgano o función del cuerpo; incapacidad temporal, considerando a ésta como la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a un individuo para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Señaló también la ley comentada, que los patrones, aún cuando contraten por intermediarios, son responsables de los riesgos profesionales realizados en las personas de sus trabajadores. Esta ley tomó como base para calcular las indemnizaciones referentes a los riesgos profesionales, el salario diario que percibía el trabajador en el momento en que se realizara el riesgo.

La fijación de un salario máximo para el pago de las indemnizaciones provenientes de accidentes y enfermedades de trabajo fue también contemplada por la ley de 1970 que modificó este artículo, al señalar que para establecer las indemnizaciones por riesgos de trabajo, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del

salario mínimo de la zona económica del servicio, se considerará esa cantidad como salario mínimo.

Esta ley dispuso, los trabajadores que sufrieran un riesgo profesional tendrían derecho a: asistencia médica, administración de medicamentos y material de curación y las indemnizaciones fijadas en la ley. Asimismo fijó, que cuando el riesgo realizado trajera como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprendería un mes de sueldo por concepto de gastos funerarios.

La ley de 1931 obligó a los patrones a tener en su fábrica o taller medicamentos para atenciones de urgencia. Asimismo, lo obligó a dar aviso de los accidentes ocurridos a la autoridad de trabajo dentro de las primeras 72 horas, proporcionando el nombre, la ocupación del trabajador, la hora y el lugar del accidente, los testigos que presenciaron el mismo, el domicilio de la víctima, al lugar que fué trasladado, el salario que percibía en el momento de acaecer el accidente y los nombres de las personas a quienes correspondería la indemnización en caso de muerte y la razón social o nombre de la empresa.

Finalmente, argumenta que el patrón sería exceptuado de la obligación cuando el accidente ocurriera encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante; exceptuó también al patrón, cuando el trabajador se ocasionare deliberadamente el accidente por sí sólo o de acuerdo con otra persona y cuando el accidente fuera debido a la fuerza

mayor extraña al trabajo, situación que fue suprimida en la actual ley del trabajo.

Señaló también la obligación del patrón de reponer en su ocupación al trabajador que hubiera dejado de desempeñarla por haber sufrido algún accidente de trabajo o enfermedad profesional; si el trabajador no pudiera desempeñar su trabajo primitivo, pero sí otro cualquiera, obligó al patrón a proporcionárselo.

Argumentó por último, igual que la ley de 1970, que la existencia de un estado anterior (idiosincrasias, taras, intoxicaciones, enfermedades crónicas, etc.) no era causa para disminuir la indemnización.

La tabla de enfermedades profesionales que fijó la ley de 1931 y la valuación de incapacidades, no se estableció en forma limitativa sino en forma taxativa, quedando facultada la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, para ampliarla a medida que el adelanto de la ciencia lo fuera requiriendo.

El 29 de noviembre de 1934 el ejecutivo federal, publicó el Reglamento de Medidas Preventivas de accidentes de trabajo.

3. LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970 Y LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

La Ley Federal del Trabajo sustenta lo relativo a los riesgos de trabajo y adopta la teoría del Riesgo de Empresa consistente en que debe cubrir a los trabajadores a su servicio los riesgos que éstos sufrán dentro de la misma.

Dicha Ley de 1970 ha abandonado la teoría del riesgo profesional que sustentó la Ley Federal de Trabajo de agosto de 1931, vigente hasta el 30 de abril de 1970. La teoría del riesgo de empresa al fundamentarse la Ley, provoca cambios en la materia, a partir de su vigencia los que eran conocidos como riesgos profesionales se intitularon riesgos de trabajo y las consecuencias de estos se llamaron accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo.

Otra consecuencia de dicha teoría son las causas excluyentes de responsabilidad, suprimiendo lo que establecía la Ley de 1931 en su Art. 316 al señalar la fuerza extraña al trabajo, lo cual permitió el aumento de las indemnizaciones en un 25% sobre la valuación ordinaria porque la idea del riesgo de empresa pone a cargo de la misma los riesgos que sufren los trabajadores cuando están bajo la autoridad del patrón.

En caso de riesgo de trabajo, según lo señaló la teoría del riesgo profesional, la indemnización que se cubre al trabajador es parcial, por tratarse de responsabilidad objetiva, y la ley que se analiza fijó, un

salario máximo tope con el objeto de dar uniformidad al pago de dichas indemnizaciones.

3.1 SEGURIDAD E HIGIENE

Dentro de la doctrina jurídica el convenio colectivo constituye un instrumento para la aplicación y extensión de diversas cláusulas de seguridad e higiene en el trabajo. La afectividad de dichas cláusulas en tales convenios ha sido completa, ya que han tenido mas eficacia que métodos famosos preconizados en manuales y revistas sobre prevención de accidentes e higiene industrial.

Las medidas de seguridad prescritas por leyes y reglamentos a veces "se acatan pero no se cumplen"(42) esto desgraciadamente en muchos casos es cierto. La prevención de enfermedades profesionales y aún de las mismas enfermedades comunes, se ha logrado muchas veces gracias a la actividad de la inspección del trabajo.

Tanto los convenios como los reglamentos de seguridad e higiene de empresa, cuando son elaborados con la participación activa de los trabajadores tienen mayor éxito, porque en definitiva las normas de seguridad impuestas por el Estado a las empresas o por éstas a sus trabajadores, si ellos no colaboran en su aplicación práctica, es difícil lograr los objetivos deseados.

(42) KROTOSCHIN, Ernesto. Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1967. pág. 186

Los gobiernos por vía de decreto (Poder Ejecutivo) podrían fijar códigos o reglamentos generales de seguridad, que luego serían desarrollados para su más concreta aplicación, por medio de los convenios colectivos, en virtud de que pueden ser más adecuados, tanto o más que los reglamentos de régimen interior, para la formulación de medidas de seguridad e higiene en el trabajo; esto puede encontrar algunos obstáculos como:

a). Los de naturaleza tecnológica, ya que las medidas de seguridad como las de higiene son eminentemente técnicas y que su especificación deben hacerla los médicos y los ingenieros. (43)

Naturalmente no se trata de suplantar las precisiones de los técnicos, en virtud de que tanto la representación de los trabajadores como la misma representación de los empresarios pudieran no estar suficientemente preparados para poder discutir con pleno conocimiento de causa y de la finalidad principal.

b). Otro obstáculo es de carácter negociable, porque en efecto la mayoría de las veces los trabajadores por el problema de sus retribuciones, no suele interesarles otros asuntos que no esten directamente relacionados con el salario (44).

(43) Idem. pág. 191

(44) Idem. pág. 192

No en todos los casos los trabajadores están obsesionados exclusivamente por el problema de los salarios y que no presten atención a otras cuestiones relacionadas con su trabajo; porque si bien es verdad que los niveles salariales y los coeficientes de clasificación profesional son los que más les preocupan, hay también otras materias que les interesan, hasta el extremo de tener ellos mismos la iniciativa para su inclusión en los convenios.

c). Un tercer obstáculo sería el humanístico-económico, porque mediante cláusulas de tipo económico se incurre en atentados de esa humanidad como los llamados trabajos peligrosos, insalubres o de mayor riesgo o esfuerzo (45).

Con ello las empresas creen cancelada toda obligación de disminuir la pena, insalubridad o peligrosidad del trabajo, así como, por parte de los trabajadores, se dice que no hay deseo en que se modifique la situación para no verse privados de aquellos pluses.

Los reglamentos de empresa cubrieron una etapa brillante en la historia de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, pero su elaboración unilateral por el empresario les restaba eficiencia, por no conocer en sus instancias las reacciones del factor humano.

(45) Idem. pág. 193

Por ello que nos parezca preferible la solución bilateral que brindan los convenios a la unilateral de los reglamentos.(46) Lo cual no significa que el empresario pierda totalmente sus atribuciones y responsabilidades de organizador de la producción, de coordinador de medios, esfuerzos y conocimientos.

Nuestra teoría es que al derecho o a la seguridad e higiene en el trabajo no debe monopolizarlo el Estado ni tampoco la empresa, en virtud de que una y otro tienen sobre la materia funciones preeminentes pero no excluyentes; y que deben dejar terciar, por la vía del convenio a quienes pueden alumbrar puntos oscuros y encender la antorcha del progreso en materia de seguridad.

Otro tipo de precauciones afectarán, por el contrario, a las maquinarias y lugares de trabajo, esto es, al elemento no personal del trabajo; velocidades moderadas, señales de aviso y de alarma, protección de correas, defensas especiales contra gases y líquidos, protección de trabajos hechos a determinadas alturas o profundidad, luz, ventilación, nos dan una sucinta idea de lo que puede hacerse en este orden de cosas.

Actuando sobre el trabajador son variadísimos los medios que pueden ponerse en práctica para prevenir los accidentes, valiéndose para ello de toda clase de medios como carteles, instrucciones verbales o escritas, especiales

(46) Idem. pág. 196

indicaciones de ciertos peligros, conferencias divulgadoras, proyecciones, así como todas aquellas medidas ilimitadas que tiendan al mantenimiento de la normalidad y satisfacción espiritual y material del trabajador.

El patrón es la persona que juega el primer papel en la obra de prevención y por ello debe comenzar por él en una labor dirigida a lograr la seguridad en el trabajo. Sin su colaboración resultaría nulo todo intento de prevenir los accidentes, y si no esta verdaderamente ganado para la causa de la seguridad, todos los esfuerzos quedarán incompletos.

Los motores de cualquier clase que sean se procurará que estén en locales aislados de los lugares de trabajo, de acuerdo con su potencia, rodearse de barreras u otros dispositivos de protección; no permitiéndose la entrada en estos locales, al personal extraño al servicio de los mismos, prohibición que se hará presente mediante los correspondientes carteles.

3.2. COMISIONES MIXTAS

La Ley Federal de Trabajo señala que los patrones y los trabajadores por acuerdo mutuo, podrán estipular en los contratos de trabajo la organización de comisiones mixtas con las funciones económicas y sociales que estimen pertinente asignarles. Las juntas de conciliación ejecutarán las resoluciones de las comisiones

mixtas, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Debe entenderse en términos generales por "funciones económicas"(47) aquellas que versan sobre la producción de todas sus manifestaciones y por "sociales"(48) las que se relacionan con los intereses generales o de categoría de la organización sindical obrera y de la empresa.

Las comisiones mixtas vienen a constituir un factor de colaboración entre el sindicato obrero y la empresa, (trabajadores-patronos) no sólo en lo que se refiere a las proposiciones de planes y medidas para el mejor desenvolvimiento de la producción y previsión sobre higiene y seguridad del trabajo sino que mediante su intervención conciliatoria pueden evitar el desarrollo de conflictos tanto individuales como colectivos.

Se puede considerar que las comisiones mixtas, constituyen una institución auxiliar de la jurisdicción del trabajo, ya que al originarse un conflicto derivado de la contratación colectiva pueden evitar el desarrollo de éste, con conocimiento de las condiciones de la empresa y sus relaciones directas con ésta; avocándose al entendimiento del mismo en forma privada, procurando la conciliación de intereses y evitando de esta manera que la cuestión se agudice y que el conflicto se plantee ante los tribunales

(47) TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Sexta Edición, Editorial Porrúa. México 1981. pág. 347

(48) Idem. pág. 348

del trabajo, como culminación de su desarrollo.

En ejercicio de dichas funciones tanto económicas como sociales, las resoluciones dictadas por las comisiones mixtas, integradas por igual número de representantes del sindicato obrero y de la empresa, tienen plena eficacia, carecen de facultad legal para juzgar los conflictos colectivos que surjan con motivo del contrato colectivo o de la Ley ya que son competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La función de las comisiones mixtas puede desenvolverse como parte conciliatoria de carácter privado, evitando de esta manera que el conflicto llegue a conocimiento de los tribunales de trabajo.

3.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Hay diferencia, en la naturaleza de las cláusulas contenidas en un contrato colectivo y los artículos de una ley. "Las disposiciones de la ley son permanentes, generales y abstractas", (49) o sea que se expiden para que rijan indefinidamente. Las cláusulas del contrato colectivo se revisan periódicamente, para ir las ajustando a las necesidades cambiantes de un grupo, que evoluciona, su campo de aplicación se reduce a la empresa o empresas con las que se celebre y tienen un carácter concreto, refiriéndose a una empresa y a un sindicato determinados.

(49) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo II Décima edición, Editorial Porrúa. México 1980. pág. 53

El artículo 42 de nuestra ley laboral define el contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo.

Para unos nuestro contrato colectivo es normativo y para otros lo consideran como de ejecución. Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes: el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. (50) La sentencia colectiva trata más bien de modificar la forma más general de dar nacimiento a este tipo de contratos por el acuerdo de las dos partes.

El contenido de un contrato colectivo debe indicar:

a).- La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebren.

b).- Señalar la demarcación territorial que comprenda el campo de su aplicación.

c).- Sus cláusulas concretamente tratarán cuestiones obligatorias, el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo, los descansos y vacaciones.

d).- También regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos. (exámenes de admisión).

(50) Idem. pág. 53

e).- Por último la forma de imponer sanciones cuando exista, la cláusula de exclusión por separación.

El Dr. de la Cueva, divide el contrato colectivo en cuatro partes: la envoltura, el elemento obligatorio, el elemento normativo y las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias. (51)

1.- Las cláusulas que forman la envoltura, son las que se refieren al campo de aplicación del contrato.

2.- El elemento obligatorio, lo forman las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada una de las partes en relación con la otra. Cláusulas por las que se establecen comisiones mixtas para dirimir conflictos, las citadas cláusulas de exclusión.

3.- Las cláusulas de aspecto normativo, son aquellas que indican como desempeñar el trabajo; horarios, duración de la jornada, descansos, etc.

4.- Las cláusulas eventuales u ocasionales, no son indispensables para la existencia del contrato colectivo, ya que se refieren a circunstancias especiales que pueden presentarse al celebrar el contrato o al

(51) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pág. 610

revisarlo como: gastos de la revisión, fecha de depósito y ratificación ante la Junta y personas autorizadas para ambas partes para ese fin.

La acción que nace del contrato colectivo es la de obligar a la parte que viola el contrato a indemnizar los daños y perjuicios causados por violación, en los mismos términos que en el derecho común. La garantía más eficaz del contrato queda entre nosotros, como en la mayoría de los países, en la seriedad de los sindicatos profesionales, que cada vez adquieren conciencia más clara de su responsabilidad moral y en la acción rápida de los tribunales de trabajo para imponer su cumplimiento.

Todo contrato colectivo, sea por tiempo indefinido fijo o para obra determinada, es revisable total o parcialmente cada dos años a petición de cualquiera de las partes. Si lo piden los sindicatos de trabajadores o los patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen o tengan como mínimo el 51% de la totalidad de los miembros o de los afectados por el contrato

El contrato de trabajo, señala Deveali, puede concluir por mutuo consentimiento de las partes; por quiebra o liquidación judicial de la negociación; la terminación de la obra para la que se haya contratado el trabajo; el agotamiento de la materia de una industria extractiva; el cierre total de la empresa; la incapacidad física o mental del patrón que constituya imposibilidad para cumplir el contrato y por muerte del trabajador por extensión de la

empresa. (52)

Aquí desaparece la obligación recíproca de comunicar en tiempo legal el preaviso de cesantía, y el trabajador no podría reclamar la indemnización de licenciamiento de acuerdo a su antigüedad, porque su voluntad concurrente en el sentido de resolver la relación lo coloca en la misma situación del empleado dimitente.

Los contratos Ley y Colectivos del Trabajo son convenios que permiten contratar con el IMSS seguros adicionales y facultativos que derivan de prestaciones superiores a las que concede la Ley del Seguro Social en favor de los trabajadores, de acuerdo a lo previsto por el artículo 28 de la Ley del Seguro Social, y Título tercero del mismo ordenamiento, por tanto constituyen una fuente importante del Derecho de la Seguridad Social. (53)

3.4. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Las relaciones jurídicas laborales pueden concretarse directamente entre las partes: según el contrato individual de trabajo pueden regirse por las convenciones colectivas que pactan las asociaciones representativas de empresarios y trabajadores; pero se regulan asimismo por reglamentaciones de iniciativa y autoridad unilateral.

(52) DEVEALI, Mario L. Op. Cit. pág. 786

(53) SANCHEZ LEON, Gregorio. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Primera Edición 1987. Cardenas Editor y Distribuidor. México. pág. 11

Entre las disposiciones más frecuentes de esta figura jurídica se hallan las de reglamento interior o interno de trabajo, reglamento de fábrica, reglamento de empresa, reglamento de servicio.

La expresión más divulgada es la de reglamento de taller en cuanto a su contenido, es más limitada que la de reglamento interior de trabajo, porque la primera denominación se refiere a prestaciones industriales determinadas y de amplitud intermedia, en tanto que la otra se adopta a la variedad de empresas, al conjunto productor o laboral.

El reglamento laboral interno o de taller constituye un conjunto o colección de reglas concernientes más a la ejecución de las tareas que a las cláusulas convencionales de trabajo.

De ahí que, definamos el reglamento interno de empresa como el "conjunto de disposiciones que, dictadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los trabajadores a su servicio y con intervención de la autoridad estatal o sin ella, contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas generales de los servicios debidos y el modo de ejecutar las tareas". (54)

(54) CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Op. Cit. pág. 649

En resumen dicha definición resalta lo técnico en reglas laborales de ejecución; en lo social al régimen de la prestación personal no cuando se agrega un repertorio de infracciones y correctivos.

Los reglamentos suelen contener, a juicio de la doctrina, dos tipos de cláusulas: las jurídico administrativas y contractuales, que deben ser aceptadas, expresamente por los trabajadores; las técnicas, que no requieren el asentimiento de los mismos.

Por su carácter las cláusulas pueden ser también: "obligatorias e inderogables; obligatorias pero derogables y facultativas"(55). Dentro del primer grupo figuran aquellas que guardan relación directa con el contrato de trabajo y no pueden ser desconocidas por las partes; las segundas, aún incluidas en los contratos de trabajo, cabe que las descarten las partes; las terceras referentes a la forma de ejecución laboral, cabe insertarlas u omitirlas.

Las normas de inserción más habituales en los reglamentos de taller o empresa son las relativas a la organización interna, policía, seguridad e higiene en el trabajo; sanciones de carácter disciplinario, para el supuesto de que se incumplan o no se observen las reglas para ejecutar las tareas; disposiciones convencionales sobre los efectos del contrato laboral.

(55) Idem. pág. 650

Los reglamentos deben tener la máxima publicidad dentro de la empresa, para lo cual han de ser fijados en lugares bien visibles para su personal. Han de redactarse en el idioma oficial, sin perjuicio de traducirlo al habla peculiar de una comarca, cuando aquel lenguaje no sea conocido por la generalidad de los trabajadores. Si éstos son analfabetos, deben darse verbalmente las instrucciones reglamentarias.

CAPITULO TERCERO

RESPONSABILIDAD DEL RIESGO EN LAS TEORIAS CIVILISTAS Y LABORALES

A. TEORIAS CIVILISTAS

Las teorías que se exponen acerca de los riesgos de trabajo toman como base la responsabilidad derivada de los infortunios de trabajo. Aparecen en Francia, basándose en las disposiciones contenidas en la legislación civil; así encontramos las teorías de la culpa, de la responsabilidad, del caso fortuito y del riesgo objetivo.

Según estas teorías la prueba se fundamenta en el hecho de que el patrono tiene la obligación de velar por la seguridad del trabajador y de reintegrarlo a la esfera extralaboral en pleno uso de sus facultades físicas y mentales; en virtud, de que resulta responsable de los accidentes que les ocurran a sus trabajadores mientras no demuestre lo contrario.

1. TEORIA DE LA CULPA

La teoría de la culpa descansa en la idea de que el autor de un daño debe de responder de él, cubriendo la indemnización consiguiente. Tiene su origen en el artículo 1382 del Código civil francés.

De acuerdo a esta tesis los trabajadores que sufrían un daño con motivo del trabajo no podían reclamar indemnización del patrón salvo que pudieran acreditar que el accidente había sobrevenido por culpa del patrón, ya que se exigía del trabajador una prueba como:

- La existencia del contrato de trabajo
- Que el obrero había sufrido un accidente
- Que el accidente ocurrió como consecuencia del trabajo desarrollado
- Que el accidente sea debido a culpa del patrono. (56)

El elemento más importante resultaba ser el tercero, al grado que esta teoría puede resumirse en el axioma de Derecho Civil en que "nadie responde de un daño sin haber incurrido en culpa o negligencia". (57)

Dicha tesis en nuestro país fue recogida en el Código Civil de 1870 y el Código Civil de 1884 en los artículos 1575 y 1459 respectivamente, disponían que el contratante que falte al cumplimiento del contrato, será responsable de los daños y perjuicios que cause al otro contratante, a no ser que la falta provenga de fuerza mayor o caso fortuito.

El caso fortuito o la fuerza mayor obliga a cada parte a repararse a sí misma los daños sufridos, sin que una pueda pretender una indemnización de la otra.

Es obvio que el sistema de estos códigos

(56) Idem. pág. 39.

(57) Idem. pág. 43

liberales imponía a los trabajadores cargas procesales imposibles. Por ello la mayor parte de los accidentes resultaban intrascendentes para los patrones, causando con ello perjuicios irreparables a los trabajadores.

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

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

Es evidente que esta teoría está totalmente alejada de la realidad por diversas razones. Primero por basarse en el derecho de propiedad, ya que es absurdo tomar como base instituciones jurídicas protectoras de los bienes, sino de lo que se trata es de proteger la vida y la salud del ser humano. La segunda, es el hecho de que no se selecciona el problema de los riesgos, en virtud de que es imposible acreditar la culpa del patrono, pues bien sabemos que una gran mayoría de los accidentes de trabajo son resultado del caso fortuito o de la fuerza mayor.

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

La decidida influencia romana en la formación de los Códigos Civiles de fines del siglo pasado permitió elaborar una teoría de la culpa del empresario en los accidentes de trabajo sufridos por sus operarios.

Dicha teoría suponía dos inconvenientes, uno en desconocimiento de las causas que podían dar lugar a los accidentes del trabajo, haciendo recaer la razón de los mismos solamente en la negligencia del empresario. Más en segundo lugar, no sólo bastaba tener en cuenta la escasa proporción teórica de accidentes imputables al titular de la empresa, sino de la clara dificultad probatoria, a demostrar no sólo la culpa del empresario sino también la relación de causalidad entre esta culpa y el resultado dañino; es decir, la influencia de la culpa del patrono en la producción del siniestro.

2. TEORIA DE LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL

Fué expuesta simultaneamente por Sauzet en Francia en 1883 y por Sainetelette en 1884, en Bélgica (58) Dicha teoría tiene como antecedente a la teoría de la culpa contractual sostenida en Francia. Esta doctrina sostuvo que el contrato de trabajo impone entre sus obligaciones al patrono, la de velar por la seguridad de sus obreros y por tanto, la de restituirlos sanos y salvos.

Todo accidente de trabajo hace pesar sobre el

(58) Idem. pág. 21

patrono una presunción de culpa; vierte así la carga de la prueba y deja subsistente el arbitrio judicial para fijar la indemnización dentro del procedimiento ordinario civil. (59)

Para la teoría de la responsabilidad contractual, el derecho de reparación respecto a los accidentes de trabajo sufridos en ocasión o durante la prestación del servicio, no deriva de la culpa del patrono o empresario, sino del propio contrato de trabajo que impone como obligación esencial, la de devolver al trabajador, una vez cumplidas sus tareas, en la misma forma en que la empresa lo había recibido.

Por otro lado esta doctrina partía del concepto de que la relación laboral es un contrato de arrendamiento, concepto desde luego inaceptable, porque el hombre mismo no puede darse en arrendamiento; el objeto del contrato no es la persona humana, sino la energía del trabajo. (60)

Si la responsabilidad patronal tuviera como fuente el contrato de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad, habría sido factible a los patronos exonerarse de dicha responsabilidad mediante una cláusula liberatoria.

(59) *Idem.* pág. 44

(60) CASTRO HIDALGO, Abel. Op. Cit. pág. 148

La teoría de la responsabilidad contractual carece de fundamento legal y real alguno, porque en el contrato de locación de servicios las partes nunca convienen en que el patrón se constituya en deudor de seguridad, ya que la situación real nos denota que nunca se ha estipulado en contratos cláusulas de garantía alguna, ya que en primer término, el patrón sí conoce el riesgo y en segundo, el trabajador no sólo no lo conoce, sino que sin conocerlo, lo asume tacitamente.

Lo más importante de esta tesis es que desplaza la carga de la prueba hacia el patrón, en razón de la presunción que establece.(61) La responsabilidad patronal no deriva de su culpa, sino del contrato de trabajo en razón de implicar éste la obligación de devolver al trabajador, sano y salvo.

Es obvio que esta teoría tiene de positivo el juego de presunciones en que se apoya, por otra parte lo negativo, es la posibilidad de que se libere al patrón de responsabilidad, cuando éste prueba que el riesgo derivó de caso fortuito o culpa del propio trabajador.

Esta misma teoría de la responsabilidad tiene relación con el riesgo de trabajo, cuando impone al patrón el pago de un veinticinco por ciento más del monto de la indemnización cuando hay falta inexcusable del patrón, por ejemplo, cuando no adopta las medidas adecuadas para evitar los riesgos de trabajo, si habiéndose realizado accidentes

(61) DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit. pág. 593

anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición o si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo.

3. TEORIA DEL CASO FORTUITO

El fundamento de esta tesis estriba en la idea de que quien obtiene una utilidad de una persona o de una cosa, justo es que asuma los riesgos originados por el empleo o uso de esa persona o de esa cosa.

Con lo cual, como afirma el maestro Cabanellas "la teoría en mucho se ajusta a principios romanistas tales como ubi periculum, ibi est lucrum (donde está el peligro, allí también el lucro); ubi emolumentum, ibi onus esse debet (donde está la utilidad debe de estar la carga). (62)

Esta doctrina se funda en la idea de que debe asimilarse al contrato de trabajo la responsabilidad derivada del mandato que obliga al pago por el mandante, al mandatario, de los daños y perjuicios que le cause.

Así el patrón deberá cargar con las consecuencias del caso fortuito en materia de accidentes de trabajo, en razón de ser éstos un accesorio inevitable en la industria, que se presentan considerando el accidente no en

(62) CABANELLA, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. TOMO I. Editorial Argentina, Buenos Aires 1968 pág. 631

su producción individual, sino en el conjunto de la industria; y para Pozzo excluye la responsabilidad derivada de la fuerza mayor "que se caracteriza por la extraordinariedad y la exterioridad".(63)

En cambio asimila el accidente por culpa del obrero al caso fortuito cuando la imprudencia o negligencia es una consecuencia del trabajo, inherente a él. En todo caso el patrón tendrá la posibilidad de probar lo contrario.

Esta teoría busca la fórmula para encontrar la responsabilidad patronal, tantas veces como se produzca un accidente de trabajo. Existe responsabilidad patronal aún cuando no exista culpa de su parte, ya que el siniestro resulta imputable en realidad a la empresa.

Esta doctrina hace la distinción entre caso fortuito y fuerza mayor, como se estableció al analizar la Ley de Accidentes de Trabajo de 1898 en Francia. "La fuerza mayor tiene una causa exterior e independiente de la empresa, en tanto que el caso fortuito configura un acontecimiento que escapa a la previsión, con origen en el funcionamiento mismo de la explotación, considerándose así como culpa objetiva, culpa no imputable al empresario sino a la industria misma".(64)

(63) POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo II. Derecho Colectivo del Trabajo, Buenos Aires 1962 pág. 330

(64) KAYE J., Dionisio. Op. Cit. pág. 45

No estamos de acuerdo con este criterio en materia de infortunios de trabajo, ya que como señalamos anteriormente, es importante distinguir el caso fortuito de la fuerza mayor, para poder fincar la responsabilidad patronal.

Esta teoría resulta acertada en parte, en virtud de que los accidentes por caso fortuito, producidos con motivo o en ocasión del trabajo, deben ser indemnizados, ya que son consecuencia del riesgo objetivo producido por la existencia de la empresa misma.

Por otro lado, la doctrina del caso fortuito hace indemnizables los accidentes sufridos por culpa del trabajador, lo que ocasiona que todos los accidentes sean indemnizables, salvo los ocurridos por fuerza mayor que por su confusión con el caso fortuito llevarían a invocar éste y, como consecuencia, también serían indemnizables.

4. TEORIA DEL RIESGO OBJETIVO

Sostiene esta teoría que la responsabilidad patronal, no tuvo su origen en una falta imputable a tal o cual persona; sino en un hecho material objetivo, como sería el daño causado por una cosa inanimada y declara responsable a su propietario de pleno derecho ex-lege, por el hecho de su cosa. (65)

El patrono responde del accidente, no porque haya incurrido en culpa, sino porque su máquina ha creado el riesgo. En esta teoría se exonera de culpa al patrón cuando haya habido culpa por parte del trabajador y en los casos de fuerza mayor por una fuerza extraña, exterior e irresistible como un rayo, una inundación, un temblor de tierra, etc.

El artículo 1384 del Código Civil establece que el propietario que tiene bajo su guarda una cosa, aún inanimada es responsable del daño causado por el hecho de la cosa.

Si se penetra en la anterior disposición, se adquiere la convicción de que esta responsabilidad nace desde el instante en que por el sólo hecho de la cosa, resulta un perjuicio; pues en efecto es lógico, que el propietario de la máquina, sobre la cual tiene el derecho y el deber de vigilancia y dirección se presume legalmente enculpa, desde el instante en que la cosa acuse un perjuicio.

El artículo 1386 del Código Civil Francés dispone que el propietario de un edificio es responsable del daño causado por su ruina, cuando suceda a consecuencia de falta de conservación o por vicio de construcción.

Así la jurisprudencia francesa y belga se fijaron en la culpa exterior, en la materialidad del hecho, culpa que se convierte en objetiva cual sí se tratará de un delito de carácter penal. En otras palabras, la

jurisprudencia toma únicamente en consideración los hechos externos para deducir la responsabilidad del patrono, sin averiguar si en el fondo el patrono ha incurrido verdaderamente en culpa.

Para esta teoría basta establecer que se ha producido un daño y buscar el vínculo de causalidad entre el hecho de trabajo y ese daño para proclamar de modo inmediato, la responsabilidad que incumbe al dueño de la cosa, en este caso de la empresa, por los daños producidos.

La teoría de la culpa es propia del Derecho Individual. La teoría objetiva es, por el contrario, propia del Derecho del Trabajo que considera al hombre como parte de una colectividad.

Esta doctrina, pese a su carácter civilista, pasó al Derecho del Trabajo en forma intacta, y así en México, la Constitución Política que rige al país a partir del año de 1917, en su artículo 123, apartado "A", fracción XIV, plasmó la idea de una responsabilidad sin culpa de los patronos, respecto a los accidentes de trabajo y así determinó:

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.

B. TEORIAS LABORALES

1. TEORIA DEL RIESGO PROFESIONAL

Aparece en primer término en la ley francesa del 9 de abril de 1898 la cual impuso a los jefes de empresa la responsabilidad derivada de los riesgos sufridos por sus obreros y empleados, por el hecho o con motivo del trabajo.

Se encuentran sus antecedentes en la Ley de indemnizaciones a los trabajadores, dictada en Inglaterra en 1897, en la Ley del Seguro Social Alemana de 1891 y en el pensamiento de Declaroix y de Cheysson, según menciona Cabanellas. (66)

La tesis consiste en atribuir a la industria las consecuencias de los riesgos que la propia industria produce. Si el dueño de la máquina debe repararla para que le siga produciendo utilidad, justo es que también deba reparar el empresario las consecuencias que los riesgos acarrearán a obreros y empleados.

La teoría del riesgo, en el derecho común, exige una indemnización proporcional al daño sufrido, que en cada caso se determinará, conforme a reglas generales que, en nuestro país se apoyan en supuestos salariales. En el derecho laboral, por el contrario, la responsabilidad está sujeta a una tarifa, inclusive, en la ley de 1931, existía un límite económico.

(66) Idem. pág. 296

La doctrina del riesgo profesional impone al patrono la obligación de compensar a sus trabajadores por accidentes y enfermedades profesionales que sufran, ya que el empresario crea el riesgo al establecer la empresa de trabajo. (67)

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo acoge esta teoría y da a los trabajadores la garantía de que serán indemnizados por los daños experimentados en ocasión de accidente o enfermedad profesional.

Más tarde se penso en un sistema de seguro que garantizará los riesgos profesionales. En nuestro país es el Instituto Mexicano del Seguro Social el que presta este servicio al asegurar el trabajador la percepción de las correspondientes indemnizaciones, liberando con ello al patrono de las cargas económicas correlativas mediante la afiliación de sus trabajadores a este organismo, a cambio del pago de sus cuotas procedentes.

Como se sabe, la teoría del riesgo profesional vino a substituir las doctrinas civilistas de la culpa y de la responsabilidad contractual y, a diferencia de éstas, que tienen un fundamento subjetivo, descansa en un principio de responsabilidad objetiva.

(67) PEREYRA G., Angel R. "Los medios de protección individual como auxiliarse en la prevención de los riesgos profesionales". Revista Mexicana del Trabajo. TOMO IX. Sexta Epoca No. 1 Enero-Febrero-Marzo 1967. México. pág. 16

La teoría del riesgo profesional sirvió de base a la fracción XIV del artículo 123 constitucional porque impone al patrono la responsabilidad por los accidentes del trabajo sufridos por los trabajadores con motivo o en ejercicio de la profesión.

De conformidad con dicha teoría, la industria debe asumir las consecuencias de las desgracias que en ella tienen su origen. Ya no hay que buscar la culpabilidad del patrono, que no la tienen en la mayoría de los casos, tampoco la del trabajador, ajeno a los mismos riesgos por la fatalidad que los concreta en siniestros y desgracias.

Aquí la responsabilidad resulta independiente de la culpa y se basa en un nuevo elemento: el riesgo; basta con que se dé el elemento objetivo, el daño, y un vínculo de conexión entre el hecho y el agente; esto es, un nexo entre las partes, que constituye a una de ellas en un deber hacia la otra.

2. TEORIA DEL RIESGO DE AUTORIDAD

Señala Pozzo que "la idea del riesgo sigue constituyendo la base de la responsabilidad patronal, pero ella se justifica no en razón del peligro que resulta del ejercicio de una profesión, sino como una consecuencia de la subordinación que el contrato de trabajo impone a el trabajador con relación al empleador...Donde existe autoridad debe existir responsabilidad".(68)

A esta teoría le sirvió de fundamento la tesis que sostenía la jurisprudencia francesa de que el accidente de trabajo era el que se producía en el lugar y durante las horas de trabajo y si durante la permanencia del trabajador en ese lugar y por ese espacio de tiempo lo hace bajo el ejercicio de un poder de autoridad que él patrón ejerce sobre él, lógico es que esa autoridad sea también fuente de responsabilidad.

Por otro lado esta doctrina trae como consecuencia el abandono de la idea de riesgo específico de la actividad industrial y la idea misma del riesgo creado, postulados de la teoría del riesgo profesional.

La idea del riesgo específico de la actividad industrial fue abandonada en virtud de los beneficios de la ley a todos los trabajadores y empleados y la idea del riesgo creado fue abandonado a la interpretación de la fórmula, accidentes ocurridos en ocasión del trabajo cualquiera que sea el lugar en que se ejecute.

Partiendo del principio de que la autoridad es fuente de la responsabilidad, basándose en el estado de subordinación en el que el trabajador se encuentra. El trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empresario, obedece sus órdenes y emplea materiales y máquinas que éste le suministra, ha elegido e instalado. Los riesgos que se produzcan durante tales circunstancias son imputables al patrono y nada más que al patrono.

El obrero no emplea en su trabajo las actividades de otro sino las propias; no sobre-extiende su persona, sino que limita su libertad para sustituirse a la actividad de otro; es un instrumento del trabajo, una máquina viva que otra emplea y no es completamente libre para imponer la retribución que le corresponde en el trabajo, sino en los raros casos en que la escasez de brazos idóneos, le da la facultad de exigir.

Con base en los postulados de esta teoría se discutió si el contrato de trabajo es, o no, fundamento de la responsabilidad patronal en caso de accidente de trabajo. (69) A esta discusión se concluyó afirmativamente ya que la obligación de indemnizar no está, tan sólo, en la peligrosidad de las tareas ni el nexo de causalidad entre el accidente y el trabajo, sino debe además tomarse en cuenta el factor de relación, la agravación y la dolencia anterior, el riesgo de trabajo y el que representa la acción de un tercero extraño a la empresa.

En la perspectiva del resarcimiento de los infortunios laborales, se afirma que la responsabilidad del patrono debe medirse por su autoridad, de tal manera probada la existencia de un contrato de trabajo y el hecho del accidente durante el trabajo queda probada la existencia de una relación de causa efecto entre el accidente y el trabajo.

(69) KAYE J. Dionisio. Op. Cit. pág. 55

Finalmente sin dirección patrona, sin subordinación obrera, no existe responsabilidad del empresario a favor de su trabajador ante la contingencia de los siniestros registrados en la ocupación de que se trate. De ahí que sea más importante la existencia de dicha relación de subordinación que la simple contractual, por más que se considere aquella subordinación como elemento indispensable del contrato de trabajo; si bien cabe que surja la misma sin la existencia de dicho contrato.

El estado de subordinación como fundamento de responsabilidad, se basa en que desde el momento en que el trabajador es admitido a prestar sus servicios y se somete a la autoridad del patrono, responde éste por los accidentes que pueden ocurrirle a aquél, aún por motivos ajenos al trabajo.

3. TEORIA DEL RIESGO DE EMPRESA

Esta teoría se fundamenta en que la responsabilidad de los riesgos del trabajo, ante los avances integradores y colectivizantes del Derecho del trabajo debe recaer ya también sobre la comunidad de trabajo representada por la empresa, considerando que dentro de la modalidad del derecho social va produciéndose una desaparición de la responsabilidad del individuo.

La empresa independientemente de la persona de su titular, en los accidentes de trabajo es donde puede verse con toda claridad la nueva forma de responsabilidad empresarial que es estructura para justificar el resarcimiento de las víctimas de los infortunios laborales.

A la teoría del Riesgo de Empresa se le ha llamado también del Riesgo Generalizado, pues con ello se llega a la aplicación que tenga por causa a concausa el trabajo, siempre que ocasione perjuicios o lesión a el trabajador, debe responder la empresa.

Bialet Masset (70) citado por Guillermo Cabanellas, dice que el trabajo implica un riesgo que cabe denominar Riesgo de Trabajo y que supone para el trabajador un sobre daño: económico y corporal, por lo que es justo dentro de la economía capitalista, donde el trabajador suministra energía corporal y el patrono suple el financiamiento de la empresa, el daño se parte en el sentido de que el trabajador padecerá su daño corporal y el patrón soportará el daño económico que involucra.

Esta teoría constituye una etapa de transición entre la idea del Riesgo Profesional y la del Riesgo Social, esta última, la idea de la responsabilidad de empresa para solidarizar a las mismas y concluir en la creación de un Seguro Social obligatorio pues como dice Krotoschin(71) la teoría de la responsabilidad objetiva está siendo sustituida por la del Seguro Social y en la práctica esto hace que el accidente de trabajo y su reparación penetren en el margen más amplio de una obligación de previsión social, que no solamente corresponde al patrono, sino que es común a toda colectividad y en cuyo sostenimiento deben colaborar los trabajadores, patronos y Estado.

(70) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Op. Cit. pág. 313

(71) Idem. pág. 316

La doctrina esbozada brevemente toma como base la misma idea de la teoría del Riesgo Profesional de excluir, la responsabilidad, mediante el seguro, a la empresa o al patrono.

4. TEORIA DEL RIESGO SOCIAL

Parte del supuesto de que los riesgos de trabajo derivan de un mundo laboral concebido íntegramente, de tal manera que los accidentes no pueden imputarse a una empresa determinada, sino a toda la sociedad.

La teoría del riesgo social descansa, en una razón económica: si se destruye la responsabilidad, para hacer frente a ella con los recursos de toda una colectividad, es obvio que siempre existirán recursos suficientes y que, por lo tanto, el trabajador no enfrentará el peligro de la insolvencia patronal.

Esta doctrina se convierte en una ampliación de conceptos de la teoría del riesgo de empresa; nada más que con un sentido más colectivizante. La ventaja de esta doctrina sobre la del riesgo profesional es que protege al trabajador en cuanto a todos los accidentes de trabajo, con excepción, de los causados intencionalmente por la víctima, pues es obvio que en ese evento el trabajador no puede merecer protección.

De este modo, la institución del accidente deja de ser institución de responsabilidad y se convierte en institución de garantía al orden de la previsión, como

sistema autónomo y como entidad fraccionada y distribuida según las consecuencias del accidente entre los seguros sociales. (72)

Esta teoría tiene gran utilidad en los países desarrollados, sin embargo, tardará algún tiempo en prevalecer con fuerza en países subdesarrollados donde los sistemas de seguridad social son rudimentarios y no están implantados en todo el país.

Consideramos que la terminología más adecuada es la de Riesgo de Trabajo, pues reúne todos los elementos, esto es, presume la relación de trabajo, la autoridad y dirección patronal, la subordinación del trabajador, el hecho y la ocasión del trabajo y lleva implícita la idea de riesgo objetivo.

Por otra parte, la idea del seguro social obligatorio es acertada, ya que al ser éste creado por la colectividad, permite centralizar en un sistema la regulación de los riesgos profesionales y sociales a que está expuesta tal colectividad.

CAPITULO CUARTO

DETERMINACIONES Y EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD DERIVADAS DEL RIESGO DE TRABAJO

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

Guillermo Cabanellas señala al respecto, "en realidad, no cabe hablar de exención ni tampoco de excepción de la responsabilidad patronal; pues lo que se produce....., es la inaplicación de las medidas legales por causas previstas en la misma ley". (73)

Las causas que eximen de responsabilidad al patrón se determinan en el artículo 488 de nuestra legislación, mismas que estudiaremos enseguida.

(73) CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos de Trabajo. Op. Cit. pág. 319

A. DETERMINACIONES DEL RIESGO DE TRABAJO

1.- POR CAUSA DE IMPRUDENCIA

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

La imprudencia profesional es la adaptación del obrero a los riesgos de su oficio que le hace abandonar toda medida de prevención o cuidado en su desempeño habitual. Es una consecuencia obligada de la costumbre en el oficio, desempeñado a veces durante largos años, y se debe a la imposibilidad de atender constantemente a los peligros que lo rodean.

Señala Alfredo Gaeta y Exequiel Figueroa que "no es posible exigir a quien trabaja ininterrumpidamente, que tenga siempre en su juego normal el mecanismo de la atención". (74)

El obrero vive el peligro, se familiariza con él y olvida las recomendaciones de la prudencia. Por otro

(74) GAETA BERRIOS, Alfredo y FIGUEROA ARAYA, Exequiel. Sic. Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Colección de Estudios Jurídicos y Sociales. Vol. XI Jurídica de Chile. Chile, 1951, pág. 54

lado la monotomía del trabajo aumenta el consancio, formándose una especie de hábito o inconciencia del trabajador, que es una de las causas principales de accidentes en el trabajo motriz.

La actividad virtiginosa de las usinas, el calor, la tensión nerviosa, le hacen prescindir a menudo de su vigilancia conciente, y son condiciones que conducen a la fatiga de un esfuerzo prolongado y violento y dan a cualquier movimiento irreflexivo el carácter de una desgracia irreparable.

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

2.- POR DESCUIDO DEL TRABAJADOR SIEMPRE QUE NO HAYA HABIDO PREMEDITACION.

Hemos dicho ya que la legislación laboral distingue entre fuerza mayor inherente y extraña al trabajo. Por cierta uniformidad se entiende que dicha fuerza es inherente al trabajo cuando actúa por intermedio de los elementos de labor, cuando el trabajo o modalidades del mismo, han facilitado la acción destructora de las manipulaciones de la naturaleza.

Cuando el accidente se deba a un descuido, torpeza o negligencia del trabajador, no perderá su derecho a ser indemnizado, la ley no exime al patrón de responsabilidad, salvo la excepción de que hubiere existido premeditación de parte del trabajador de ocasionar en su agravio el accidente.

Si el patrón demostrara que ningún acto propio del funcionamiento del centro de trabajo, han provocado el accidente y que éste se debió a la torpeza o negligencia del trabajador, no se liberará de la obligación de indemnizar, pues si el riesgo se suscita cuando el trabajador esta cumpliendo órdenes del patrón o sus representantes, la culpa del trabajador al ocasionarse el accidente, no puede ser obstáculo para que sea restringido su derecho a la indemnización.

Cabe indicar al igual que en el inciso anterior, que la negligencia o descuido del trabajador cuando originan un accidente de trabajo, guardan una relación con la imprudencia profesional, pues no se presenta un acto voluntario sólo que el trabajador no mide las consecuencias de la habitualidad de su oficio.

3.- QUE EL TRABAJADOR HAYA ASUMIDO EXPLICITO O IMPLICITAMENTE LOS RIESGOS DE SU OCUPACION.

Si el trabajador aceptara por medio de un documento el cual firmara, estaría reconociendo terminantemente que realiza actos que manifiestan su voluntad inequívoca, eximiendo con ésto al patrón de responsabilidad alguna; no podría ser un motivo de

liberación de responsabilidad patronal en razón de que el trabajador renuncia a los derechos que marca la ley a los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, situación que resulta legalmente nula, de acuerdo a lo establecido en el artículo 50. Fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 50. Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea estricta o verbal, la estipulación que establezca:

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

Podríamos hablar de que existe una imprudencia profesional por parte del trabajador, la cual la reconoce y asume, por incurrir en negligencia, en la cual sin existir la intención hay un descuido.

B. EXCLUYENTES DERIVADAS DEL RIESGO DE TRABAJO

1. LA FALTA INTENCIONAL

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

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

Cuando el accidente ha sido provocado por uno de los derechohabientes de la víctima, la responsabilidad cesa tan sólo respecto al culpable, no así de los demás si es que los hay.

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

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

2. LA RIÑA

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

al trabajo, por lo tanto resultaría injusto responsabilizar al patrón de la consecuencia de dicha riña.

Cabe aclarar, que en algunos casos, el agredido bien puede reclamar la profesionalidad de las lesiones que le resultaren, ya que si las sufrió, bien pudieron ser por causa del trabajo porque sino hubiere asistido a laborar no le hubiese sucedido.

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

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

El anterior criterio es aplicable ya sea que la riña se produzca entre un trabajador y un compañero suyo o entre aquél y un tercero; es decir, si un extraño penetra en el local del trabajo y por razones personales hiere o mata a un trabajador, no procedería un reclamo por riesgo profesional, pues el daño obedece a causas extrañas a las labores que realiza la víctima. En cambio, si la riña se debe o tiene su origen en cuestiones relacionadas con las tareas que tiene a su cargo el trabajador, entonces el accidente sí es indemnizable.

Desde el instante en que la riña ha tenido lugar en la hora y en el lugar de trabajo, la garantía legal es debida a la víctima, sin que haya que indagar si la riña ha sido ocasionada directa o indirectamente por las necesidades del trabajo; pues éste a sido la causa del encuentro de los dos empleados en el comercio del patrono, a quien corresponde mantener el orden; y la provocación de la víctima, si bien presenta los caracteres de una culpa inexcusable, no permite a los jueces más que reducir el monto de la indemnización.

3. EL INTENTO DE SUICIDIO

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

Sachet admite la tesis del suicidio y argumenta que el dolo o hecho intencional, que entraña la caducidad del derecho a la indemnización puede producirse en dos casos:

- 1). Cuando ha habido por parte del obrero suicidio o mutilación voluntaria.

2). Cuando ha habido malevolencia. (75)

Un suicidio cumplido en un acceso de locura puede dar lugar a la indemnización prevista por la presente ley, si la denuncia de la víctima tiene su causa directa en un accidente profesional. Sería de otro modo si la causa de la denuncia hubiera sido extraña al funcionamiento de la explotación.

La ley italiana sobre accidentes, reformada en 1935, excluye del derecho a la reparación al trabajador que ha provocado dolosamente el infortunio, siempre que el dolo resulte comprobado en sentencia penal, excepto en caso de muerte o amnistía.

El suicidio como acto voluntario, mediatamente directo, no sólo encunato a los medios, sino también al fin de supresión de la vida, contendrá en sí, el elemento subjetivo idóneo para quitar el derecho a la indemnización. Sino que este elemento subjetivo está colocado fuera de la cuestión por la Ley, al requerirse, no la sola voluntariedad, sino que el dolo debe afirmarse en jurisdicción penal.

Aún cuando no exista ninguna responsabilidad patronal en los casos señalados anteriormente, el párrafo

(75) SACHET, Adrien. Tratado Teórico Práctico de la Legislación sobre los Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales. Buenos Aires. 1947. pág. 118

último del artículo 488 de la ley laboral señala "el patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico".

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

4. LA EMBRIAGUEZ DEL TRABAJADOR

La actual Ley Federal de Trabajo incluye en diversas fracciones del artículo 488 que el patrón queda exceptuado de las obligaciones, "si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez".(76)

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

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

En la práctica se presentan, sin embargo, frecuentes casos en los cuales el patrón pretende exonerarse de su obligación de indemnizar probando que el hecho que ha incapacitado al obrero se ha producido a consecuencia de la ebriedad de éste.

La excepción de ebriedad debe ser rechazada por las siguientes razones:

1. Porque no se encuentra señalada en nuestra legislación actual y no pueden aplicarse excepciones por analogía, sino sólo a virtud de un texto expreso, y

2. Porque el artículo 251 del Reglamento sobre higiene y seguridad industriales actualmente vigentes dispone que "queda asimismo prohibido admitir al trabajo operarios ebrios o enfermos que puedan causar o exponer a cualquier accidente por caídas, perturbaciones mentales u otras causas".

Sin embargo, cabe hablar de responsabilidad para el patrón, si le ocurre un accidente al trabajador en el lugar y horas de trabajo, estando en estado de ebriedad, si el patrón o bien, sus representantes le hubieran

permitido al trabajador desempeñar en tal estado sus labores.

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

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

5. LA DROGADICCION

Por lo que respecta a la segunda fracción del artículo 488 de nuestra Ley Federal de Trabajo que establece la no responsabilidad patronal, cuando el accidente suceda encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante.

En realidad a éste es aplicable el mismo comentario de la fracción anterior, en virtud de que también un estado de drogadicción produce la pérdida de la voluntad y lo expone ilimitadamente a la realización del riesgo. Aunque tomando en consideración que muchas veces el usar

algunos de estos narcóticos o drogas es en cumplimiento de alguna prescripción médica, en tales casos, el trabajador está obligado a avisar al patrón de dicha condición y presentarle la prescripción suscrita por el médico tratante.

CAPITULO QUINTO

CONSECUENCIAS Y REPARACION DEL RIESGO

Las prestaciones carecen de importancia, pero son dignas de mencionarse por ser medidas de seguridad, que aparecen en los códigos laborales y evidentemente el fin que se persigue es la estabilidad económica de la familia del trabajador, a la cual se procura compensar en caso de prestarse erogaciones imprevistas.

Las consecuencias de los accidentes son importantes, pero sólo pueden eliminarse si conocemos las causas. Por lo mismo, se debe informar periódicamente a los trabajadores sobre medidas de prevención de riesgos, reglas de higiene, simulacros de incendio, así como los acuerdos más importantes que determine la Comisión de Seguridad e Higiene.

Las reparaciones tienen un carácter meramente teórico y que son importantes para obligar a los patrones a cumplir con las disposiciones favorables para el trabajador, ya que la mayor parte de las gracias que afligen a la clase trabajadora no tienen su origen en la falta de leyes, sino en las dificultades de su aplicación.

La Ley Federal del Trabajo advierte en su artículo 481 que la existencia de estados como idiosincrasia, taras, discracias, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad ni las prestaciones que corresponden al

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

La distinción entre las diversas formas de incapacidad tienen importancia para los efectos de la indemnización y es materia sobre la cual volveremos a referirnos. Se entiende por incapacidad la imposibilidad total o parcial, permanente o temporal, de continuar trabajando, sea en la labor habitual, sea en cualquier trabajo según los casos.(77) Debido a este requisito toda lesión aunque sea producida en el trabajo no tiene carácter de accidente sino produce incapacidad.

1. LA INDEMNIZACION

En caso de riesgo de trabajo, según lo señaló la teoría del riesgo profesional, la indemnización que se cubre al trabajador es parcial por tratarse de responsabilidad objetiva como lo indica la ley federal de trabajo, en los términos que más adelante se expondrán.

Para determinar las indemnizaciones por riesgos de trabajo se toma como base el salario que perciba el trabajador al concurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación laboral, pues las consecuencias

(77) GAETA BERRIOS, Alfredo y Figueroa Araya, Exequiel. Sic. Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Colección de Estudios Jurídicos y Sociales. Vol. XI. Jurídica de Chile, Chile. 1951. pág.93

del riesgo pueden aparecer después de la separación del empleo. Esta cantidad no podrá ser inferior al salario mínimo de la zona respectiva.

La ley vigente establece que tal suma tope no podrá ser mayor del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de la prestación del trabajo, en tal caso 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 mínimos respectivos.

De este modo la indemnización se encuentra establecida por la ley, por lo cual tiene necesariamente un carácter parcial: no estima el monto efectivo del perjuicio, sino que señala una suma alzada para todos los casos análogos, y que en concepto del legislador representa la pérdida del salario sufrida por el trabajador, por lo cual toma como base el salario efectivo de éste.

Los requisitos de indemnización de acuerdo a nuestro Derecho del Trabajo y su reglamentación permiten afirmar que los requisitos de las enfermedades profesionales pueden ser clasificados en requisitos de su existencia, que son sin los cuales no puede hablarse de una enfermedad profesional propiamente tal, y requisitos para la indemnización si cuyo cumplimiento no es posible obtener la reparación correspondiente.

La incapacidad sufrida por la víctima, sea cual sea su clasificación, viene siendo el elemento básico de la indemnización y el salario percibido por la víctima antes del accidente constituye también un elemento necesario para fijar la indemnización.

2. INCAPACIDAD TEMPORAL

La incapacidad temporal, que es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo, según lo define el artículo 478 de la Ley Federal de Trabajo.

Los riesgos de trabajo originaron diversas prestaciones en especie o en dinero para el caso de incapacidad temporal, o solamente en dinero, que se traducía en una indemnización en caso de incapacidad permanente o muerte del trabajador.

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Esta incapacidad temporal se caracteriza como su nombre lo indica por ser de aspecto transitorio y es preciso para que pueda ser considerada como tal que el trabajador, al ser dado de alta se encuentre con la misma aptitud para el trabajo que tenía antes de sufrir el

accidente, pues sino recobra esta aptitud en su integridad la incapacidad debe ser estimada como permanente.

Existen incapacidades temporales que se consideran como permanentes, los artículos 274 y 280 de la Legislación Chilena, contempla dos casos en los cuales no obstante tratarse de una incapacidad temporal es considerada como incapacidad permanente y da derecho a exigir una indemnización. Los casos a que hacemos referencia son:

a). El caso del art. 274, si transcurriere un año sin obtenerse la curación completa de la víctima, el caso de considerará como incapacidad permanente la que será indemnizada como total o parcial, según calificación que hará el médico sanitario respectivo.(78)

Como consecuencia de esta norma debemos concluir que a juicio del legislador sólo son incapacidades temporales aquellas en que la curación completa de la víctima se obtiene antes de cumplir el plazo de un año contado desde la fecha en que ocurrió el accidente.

b). El caso del art. 280 que dispone que el accidente que sin dejar a la víctima incapacitada para el trabajo, la mutila gravemente, será indemnizada como incapacidad permanente parcial, que regularán las partes de común acuerdo o el juez en subsidio.(79)

(78) GAETA Y BERRIOS, Alfredo y Figueroa Araya, Exequiel.
Op. Cit. pág. 122

(79) Idem. pág. 122

La citada disposición agrega que si la mutilación se produce en la cara, cabeza o partes genitales la indemnización será la máxima establecida para las incapacidades permanentes parciales. Aplicando este concepto la pérdida de una mano que sin dejar a la víctima incapacitada para el trabajo, la mutila gravemente debe ser considerada como incapacidad permanente parcial.

En base a nuestra legislación vigente para considerar una incapacidad temporal como incapacidad permanente, es necesario que a los tres meses de iniciada ésta, el trabajador esté en aptitud de volver a trabajar, él mismo o el patrón podrá pedir los certificados médicos de los dictámenes y se resuelva si deba someterse al mismo tratamiento o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Dichos exámenes podrán repetirse cada tres meses.

3). INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Esta incapacidad es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar, definida en el artículo 479 del ordenamiento citado.

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá 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. (80)

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

Por ejemplo, un trabajador sufre la pérdida de flexión del dedo índice, el tanto por ciento que marca la ley federal de trabajo es del 8 al 12%; si su salario base de cotización fuera de N\$5000.00 diarios, implicaría una pensión por incapacidad permanente total de N\$3,500.00 diarios. Por la valorización, correspondería el 10% o sea N\$350.00 diarios; como el cálculo de la pensión es mensual se calcularía una cantidad de N \$10,500.00 con la salvedad de que en el ejemplo se cubriría una indemnización.

La Ley Federal del Trabajo marca porcentajes con mínimos y máximos; y cada situación se valorará tomando en cuenta la edad del trabajador. Esta disposición es de enorme trascendencia al permitir tomar en cuenta al asegurado en relación con la pérdida o disminución de sus facultades. En la fracción III del artículo 65, encontramos el fundamento de la teoría: "si esta es absoluta para el ejercicio de su profesión aún cuando quede habilitado para dedicarse a otra". (81)

(80) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. pág. 132

(81) Idem. pág. 132

La incapacidad permanente parcial, es consecuencia de la consolidación de las lesiones la cual permite determinar la condición de la víctima para el resto de su vida; considerándola como la afectación de un órgano y la importancia que tiene ésta para el desempeño del trabajo.

Más sin embargo no resulta sencillo determinarla, para ello es necesario considerar la consolidación de las lesiones, su comparación y adecuación en alguno de los incisos, de la tabla de valuación de incapacidades que establece nuestra legislación laboral.

4. LA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

La incapacidad permanente total, constituye un problema más grave, pues el trabajador queda absolutamente incapacitado para la realización de cualquier otra clase de trabajo, por efecto del accidente perdiendo fuerza corporal.

Nuestra ley laboral en su artículo 480 señala que la incapacidad permanente total es "la pérdida de facultades o aptitudes en una persona, que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Si a un trabajador el riesgo le produce una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario. Esta situación se presta a difíciles criterios de interpretación y debe motivar a los tribunales para ampliar aspectos protectores en beneficio del trabajador.

Al asegurado con la incapacidad permanente total, se le otorgará una pensión mensual equivalente al 70% del salario base de cotización, en el caso de enfermedades de trabajo, se tomará como base el salario promedio de las últimas 52 semanas o las que tuviese si el lapso fuese menor; los trabajadores incorporados al sistema de porcentaje recibirán el 80% cuando éste sea hasta de N\$80.00 diarios, el 75% cuando alcance hasta N\$170.00 diarios y el 70% para salarios superiores a ésta última cantidad.

Al declararse la incapacidad permanente parcial o total se concederá al asegurado una pensión provisional por dos años con el propósito de permitir un período de adaptación.

El Instituto Mexicano del Seguro Social puede ordenar la revisión de la incapacidad para ajustar la cuantía de la pensión, el asegurado por su parte puede reclamar esta revisión cuando lo estime conveniente. Después de los dos años de pensión será definitiva y revisable anualmente, a menos que las condiciones del sujeto mejoren hasta habilitarlo para trabajar o decrezcan para encontrarse con una incapacidad permanente total.

5. LA REUBICACION

El patrón que atienda a un accidentado del trabajo deberá comunicar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de 72 horas la probable causa de la lesión o enfermedad y el estado del accidentado, así como la existencia o no de incapacidad para el trabajo y la probable

duración de ésta, suministrándole al accidentado un certificado con esos elementos.

Los médicos serán designados por las empresas, pero los trabajadores podrán formular oposición motivada, en la inteligencia de que si las partes no llegan a un acuerdo, debe resolver la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

El maestro Gomes-Gotischack y Bermudez precisan un cambio operario y establecen que "el problema se ha desplazado de la responsabilidad a la reparación". (82)

Por lo anterior ya no importa preguntar si existe alguna responsabilidad subjetiva, directa o indirecta, sino que es suficiente la existencia del daño para que el obrero tenga derecho a la reparación.

La vida contemporánea exige, además de la curación de las víctimas de un accidente o de una enfermedad, que se les ayude para que puedan rehacer su vida, mediante su rehabilitación y el uso de los aparatos adecuados.

Podemos estimar que la única solución efectiva a este problema radica en la existencia de un seguro

(82) GOMEZ-GOTISCHACK Y BERMUDEZ. pág. 407

obligatorio que proteja al trabajador de las consecuencias lesivas que la enfermedad profesional supone para él.

Las prestaciones que comprende la reparación del accidente profesional en un trabajador, es la desaparición o disminución temporal o definitiva, de su capacidad laboral en el desarrollo de sus actividades, al estar impedido en mayor o menor cuantía y durante un tiempo variable o definitivo, para llevar a cabo su normal ocupación. (83)

Precisamente en este doble orden de campos es en el cual ha de actuar la reparación del accidente. Primero facilitando toda la ayuda de la técnica médica para establecer, hasta donde sea posible, su plenitud fisiológica.

En lo referente a la pérdida de su capacidad plena de trabajar, como quiera que ésta se traduce en dejar de percibir su salario, arbitrando unas compensaciones económicas que permitan atender las necesidades personales y familiares que está llamado a desempeñar.

La reparación de los infortunios de trabajo comprende:

- a). Restablecer la integridad física y la

(83) HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Op. Cit. pág. 423.

salud del trabajador mediante la asistencia médica y farmacéutica y el suministro de los aparatos que sean necesarios; y

b). Una indemnización pecuniaria que tiene por objeto indemnizar al trabajador por el tiempo perdido y, en su caso, por la incapacidad sufrida, o a los deudos, en el caso de muerte del aquél.

En cuanto al primer aspecto enunciado, el Código de Trabajo, impone al patrono respectivo la obligación a facilitar gratuitamente a la víctima del riesgo profesional, la asistencia médica quirúrgica, lo mismo que las medicinas y demás artículos farmacéuticos; los aparatos ortopédicos necesarios; y los gastos de traslado y hospitalización de la víctima, así como las que demanden su hospedaje y alimentación, cuando ésta deba tratarse y vivir en lugar distinto de su residencia.

La reinstalación o reubicación en el trabajo es la prestación de un hecho y por lo mismo su ejecución forzosa es imposible, porque si la negativa fuere del trabajador, se dará por terminada la relación laboral; por eso es que un patrono puede negarse o no a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios según lo expresado por la fracción XXI del art. 123 de la Constitución Federal.

Esta fracción estatuye que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el

laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

6. LA MUERTE DEL TRABAJADOR

En esta circunstancia se obligó al patrón, en ciertas leyes, a pagar una indemnización total de inmediato o en el transcurso de algunos meses, mientras que en otras se fijaron pensiones para el trabajador incapacitado o para sus deudos, según el caso.

Siendo el propósito de la indemnización, el de reparar en cierta forma la ausencia del jefe de familia, el cual con su salario, si bien no cubría totalmente las necesidades de su hogar, por lo menos lograba su

subsistencia, es por ello que el caracter de la reparación es de indole económica.

Esta indemnización tiene la finalidad de ser un sustituto del salario percibido por el trabajador por consecuencia de un infortunio del trabajo, beneficiando a aquellos que dependían económicamente del trabajador fallecido.

El art. 112 de la Ley del Seguro Social establece que cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador o de un pensionado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el Instituto pagará al familiar que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, una ayuda consistente en dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento.

Al mismo tiempo, una cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal, ni considerando el pago que por prima de antigüedad le corresponda de acuerdo con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el accidente ocasiona la muerte del trabajador se consideraran beneficiarios con derecho a indemnizar la viuda, el viudo en caso de que su subsistencia dependiera de la mujer víctima del accidente; los

descendientes menores de dieciocho años o inútiles para el trabajo; los ascendientes, incluso padrastrós y madrastras que, además de pobres sean sexagenarios o incapacitados. (84)

La indemnización a percibir por estos beneficiarios varían, según determinadas circunstancias, desde el 40 al 100 por ciento del salario, según los casos. En varios estados se obliga a la empresa a pagar los gastos de funeral, aún cuando el fallecimiento ocurriera por causas ajenas al trabajo.

Finalmente en las legislaciones de Aguascalientes, San Luis Potosí, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán, se impuso a los patrones el deber de conceder un préstamo a los trabajadores enfermos para ayudarlos a cubrir los gastos que originara su padecimiento.

7). PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

En la prevención de riesgos de trabajo el artículo 132 de la Ley que se analiza impone entre otras obligaciones a los patrones, las siguientes:

XVII. Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes, para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materia de curación

(84) GALLEGO RECIO, J., Regimen del Trabajo y Seguridad Social Agrícola. Ediciones Amaya, S.A. Hermanos Braelle, Salamanca, 1963. pág. 96

indispensables, para que oportunamente se presten los primeros auxilios; debiendo dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

XVIII. Fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares en donde se preste el trabajo.

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

Argumentan dichas fracciones, no sólo en remediar en lo posible el accidente ya ocurrido, sino en evitar, en prevenir, los que puedan presentarse, o sea, que tan importante como la tarea reparadora es aquella que, actuando sobre las operaciones y sobre los medios del trabajo, procure su disminución en producirse. Tal actitud preventiva se encuentra justificada, por razones de tipo personal, el interés humano de cada trabajador.

Para producir los riesgos que son producidos por medios exclusivamente mecánicos, será en este terreno donde serán mas eficaces las medidas que lo eviten; empleo de dispositivos de seguridad en las maquinarias, trajes adecuados, uso de lamparas, aislamientos lo más perfectos posibles, luz suficiente, temperatura no dañina ni agotadora para el organismo, etc. serán otros tantos procedimientos

aplicados a cada industria que evitarán la constante repetición de accidentes.

Los medios privativos del estado en el orden legislativo, dictando disposiciones normativas bien con caracter general, o ya privativas de determinadas industrias y de los especiales riesgos que en las mismas se pueden producir, y llevando a la práctica el cumplimiento de tales normas mediante la adecuada organización de un servicio de inspección.

Por otra parte, las entidades privadas también pueden realizar una estimable aportación a la prevención de accidentes. También es frecuente una actividad en análogo sentido realizada por las Entidades Aseguradoras, que aunque impulsadas por su propio beneficio económico contribuyen a ilustrar medios de prevención.

Por último, es a las propias empresas a las que corresponde prevenir los accidentes del trabajo, y a cuya tarea pueden ir facilmente impulsadas tanto por razones humanitarias como por estímulos de orden interno y económico.

Las normas relativas al contrato de trabajo cumplen la función protectora, reforzada por el derecho colectivo de trabajo.(85) Estas mismas normas aseguran

(85) KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires 1968. pág. 584

también una protección contra otros riesgos específicos inherentes al trabajo mismo, riesgos para la vida, la salud, la integridad física y moral del trabajador.

8). LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Nuestra constitución tiene previsto el establecimiento del seguro social, en la fracción XXIX del apartado "A" del artículo 123, al considerar la expedición de la Ley del Seguro Social como de utilidad pública, comprendiéndose en ella seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, y otros con fines análogos, encaminados a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales.

Esta ley fué aprobada por lo que en fecha 10. de abril de 1973 entra en vigor y en su artículo 20. establece: la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano y la salud, la asistencia medica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Aunque puede decirse que el seguro social es un servicio público, el cual tiene como una de las finalidades la protección del trabajador frente a las contingencias que esta sujeta durante su vida, alcanzando la protección de su esposa, sus hijos y sus padres en las condiciones marcadas por la ley de la materia.

La necesidad de establecer un sistema de seguridad social, en donde las empresas al elevar su producción con maquinaria moderna, y la que el trabajador esta sujeto a sufrir un daño corporal en su persona, para lo cual la protección del seguro social se realiza previniendo la pérdida prematura de la capacidad del trabajador, atenuando en lo posible las afectaciones que padezca el mismo y compensando, por medio de prestaciones en dinero las consecuencias económicas de la realización de los siniestros.

Como quedo expresado en páginas anteriores, nuestra Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, determina la responsabilidad de los patrones en los casos de accidentes y enfermedades sufridas por el trabajador en ejercicio de su trabajo o con motivo de éste, imponiéndole la aplicación de indemnizarlos del daño padecido, mediante cantidades de acuerdo con la gravedad de la afectación correspondiente.

Dos consideraciones importantes de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, como marcos legislativos de los riesgos de trabajo son, que la Ley Federal del Trabajo se limita a determinar las prestaciones a trabajadores y a indemnizarlos pagando la pérdida de la vida del trabajador accidentado o bien sus facultades disminuidas.

En cambio, la Ley del Seguro Social ahonda más al respecto, puesto que tiene previsto las contingencias posibles de suscitarse, otorgando pensiones previstas de por vida por concepto de incapacidad, vejez o muerte, esta

última a sus familiares, pensiones que se integran por aportaciones de los trabajadores, patronos y el Estado.

El seguro obligatorio de invalidez, vejez y muerte de los trabajadores asalariados debería comprender, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad, a toda persona que realice habitualmente trabajos asalariados. (86) La fijación de una edad máxima para el ingreso en el Seguro sólo se justifica en aquellos regímenes que condicionen el derecho de pensión al cumplimiento, y ello para trabajadores que comiencen un trabajo asalariado.

(86) Diccionario Enciclopédico. Antecedentes y Legislaciones, Convenios, Recomendaciones, Resoluciones y Conclusiones en materia Internacional. Tomo III. El Seguro Social en México 1971.

CONCLUSIONES

1. La Ley laboral de 1931 exigía para que se considerará un servicio la existencia de un contrato de trabajo, sin embargo la Ley Federal del Trabajo vigente indica que es suficiente el hecho que exista la prestación del servicio para que se aplique el estatuto laboral. Nuestra Legislación actual se aplica a la teoría de la relación de trabajo, en virtud de que el trabajador no es quien se subordina al patrón sino las diferentes formas de la actividad humana.

2. Sólo las personas físicas tienen el carácter de trabajador y existen las formas de trabajar, una en donde el trabajador puede aportar o aplicar sus conocimientos y los principios que él crea convenientes; otra en donde se somete a reglas o instrucciones de un determinado patrón, dado que la responsabilidad en el primer supuesto sería el propio trabajador y en la segunda caería en la Institución. Por otro lado el patrón persona moral requiere de personas físicas que lo representen en virtud de que él en forma directa no puede llevar a cabo las actividades de dirección o administración de una empresa.

3. Existe contrato de trabajo derivado de un acuerdo de voluntades, del cual nacen derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador que trae como consecuencia la existencia de una relación laboral.

4. En nuestra anterior legislación se declara al patrón culpable de los accidentes producidos en el ejercicio o con motivo del trabajo cualquiera que sea el tiempo o lugar en que se preste el servicio, imponiéndole la obligación de repararlos, independientemente de que se

trate de un accidente en trayecto , de un accidente de trabajo o de una enfermedad de trabajo.

5. Con la inexperiencia, el desconocimiento del trabajador y la aparición de maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, se multiplican los accidentes y enfermedades, resultando insuficiente la protección de la asistencia social. Por lo tanto es conveniente que se capacite o se evalúe a un trabajador para determinar si realmente cumple los requisitos de alto riesgo, en virtud de que los reglamentos de seguridad e higiene, cuando son elaborados por trabajadores tienen mayor éxito porque colaboran en su aplicación práctica.

6. Con la promulgación de la Ley de 1931 se refleja la preocupación por proporcionar al trabajador una seguridad en accidentes y enfermedades de trabajo, así en forma más técnica en la Ley de 1970 quedan incluidos los accidentes que sufra el trabajador directamente del trabajo a su domicilio y de éste último a aquel.

7. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene carece de facultad legal para juzgar conflictos que nazcan del Contrato Colectivo de Trabajo o de la Ley, más sin embargo el Reglamento Interior de Trabajo regula las relaciones laborales internas de trabajo emanadas por el empresario unilateralmente. Por otro lado, existe diferencia en las cláusulas de un Contrato Colectivo de Trabajo y los artículos de la Ley porque son: permanentes, generales y abstractos indefinidamente, en cambio los del contrato se revisan periódicamente para ajustarlos a las necesidades y la acción que ejerce éste, es de obligar a la parte que lo viola.

8. La terminología más adecuada es riesgo de trabajo dado que reúne los elementos de relación laboral porque hay autoridad y dirección patronal, se da la subordinación del trabajador, se da el hecho y la ocasión del trabajo y lleva implícita la idea de riesgo objetivo, porque es más importante la relación subordinada que la contractual en virtud de que surge la misma sin la existencia del contrato. Asimismo donde hay autoridad debe haber responsabilidad.

9. El monto de las indemnizaciones, que debe cubrir el patrón, se calcula tomando como base el salario que percibía el trabajador en el momento de ocurrir el riesgo. La ley dispone que en el caso de que el salario se calcule por unidad de obra, se tomará como base la cantidad que resulte como promedio diario en el último mes anterior al accidente y en ningún caso la cantidad que se tome como base para fijar la indemnización será inferior al salario mínimo.

10. Subsiste la obligación patronal de prevenir la realización de los riesgos profesionales. El Instituto Mexicano del Seguro Social está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, se coordinará con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con objeto de realizar campañas de prevención contra accidentes y enfermedades de trabajo. Asimismo, llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes, sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y prácticas convenientes a efecto de prevenir la realización de los riesgos.

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

BIBLIOGRAFIA

- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla, México, 1987.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1978.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos de Trabajo. Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968.
- DE BUEN LOZANO, Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo I Tercera Edición. Porrúa. México, 1989.
- DE FERRARI, Francisco. Los principios de la seguridad social. Depalma, Argentina, 1974.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos

Especiales. Tomo I
Editorial Porrúa. México
1980.

DE LA CUEVA, Mario.

"El Nuevo Derecho
Mexicano del Trabajo".
Seguridad Social,
Derecho Colectivo del
Trabajo, Sindicación,
Convenciones Colectivas
de Trabajo, la Huelga.
Tomo II Tercera
Edición, Editorial
Porrúa, México 1984.

DE LA VEGA ULIBARRI, A.

Manual del Seguro
Social.
Editorial Limusa.
Primera Edición. 1987.

GERARD BERTRAND A.

DEVEALI, Mario L.

Lineamientos de Derecho
del Trabajo. Segunda
Edición. Tipográfica
Editora, Argentina 1953.

GAETA BERRIOS, Alfredo y
FIGUEROA ARAYA, Exequiel

Sic. Accidentes del
Trabajo y Enfermedades
Profesionales. Colección
de Estudios Jurídicos y
Sociales. Vol. XI
Jurídica de Chile, 1951.

GALLEGO RECIO, J.

Regimen del Trabajo y
Seguridad Social
Agríc. Ediciones Amaya,
S. A. Hermanos

Braelle, Salamanca,
1963.

GOÑI MORENO, José María.

Derecho de la
Previsión Social. Tomo I
EDIAR SOC. ANON EDITORES
TUCUMAN.826 Buenos
Aires.

GUERRERO, Euquerio.

Manual de Derecho del
Trabajo. Tomo II
Décima Edición. Editorial
Porrúa, México 1980.

GUTIERREZ ROMO, Ernesto.

Revista. Los Riesgos de
Trabajo y su
problemática Seguridad
Social Año XXX Epoca V.
No. 127-128, Enero-
Abril, México 1981.

HERNAINZ MARQUEZ, Miguel.

Accidentes del Trabajo y
Enfermedades
Profesionales. Edit.
Revista de Derecho
Privado, Madrid España,
1945.

KAYE J., Dionisio.

Los Riesgos de Trabajo.
Trillas, México 1985.

KROTOSCHIN, Ernesto.

Estudios de Derecho del
Trabajo y Seguridad
Social. Ediciones
Depalma Buenos Aires,
1967.

KROTOSCHIN, Ernesto.

Instituciones Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Ediciones de Palma, Buenos Aires 1968.

PEREZ BOTIJA, Eusebio.

El derecho del Trabajo. Conceptos, Substantividad y Relaciones con las restantes disciplinas jurídicas. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1947.

POZZO, Juan D.

Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. "Derecho Colectivo del Trabajo". Vo. II Ediar. Editores Argentina, 1962.

SACHET, Adrien.

Tratado Teórico Práctico de la Legislación sobre los Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales. Buenos Aires, 1947.

SANCHEZ LEON, Gregorio.

Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Primera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1987.

SOMARE, José Isidro.

Reparación de los
Infatunios del Trabajo.
Doctrina- Legislación-
Jurisprudencia.
Editorial Bibliográfica.
Argentina, Buenos Aires.

TRUEBA URBINA, Alberto.

"Nuevo Derecho del
Trabajo". Sexta Edición,
Editorial Porrúa.
México, 1981.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
EDITORES MEXICANOS UNIDOS. MEXICO 1986.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931, COMENTADA POR LUIS MUÑOZ.
EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1948

LEY FEDERAL DEL TRABAJO EDITORES MEXICANOS UNIDOS. MEXICO,
1986.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TEMATIZADA SISTEMATIZADA.
BALTAZAR CABAZOS FLORES. EDITORIAL TRILLAS. SEPTIMA
EDICION. MEXICO, 1980.

LEY DEL INTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. EDICIONES
FISCALES ISEF, S. A. 1992

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. QUINCUGESIMA CUARTA
EDICION. EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1986.

HEMEROGRAFIA

CASTRO HIDALGO, Abel.

"Principios Básicos en el campo de los riesgos profesionales". Revista de Ciencias Jurídicas. No. 34. Enero-Abril, Costa Rica 1978.

COQUET, Benito.

"Nuevas Modalidades sobre accidentes de trabajo y riesgos profesionales". Revista Mexicana del Trabajo. Tomo VIII Nos. 9-10 Septiembre-Octubre, México 1961.

MERINO RAMOS, Raúl.

"Riesgos de trabajo y autoridades del trabajo y Servicios Sociales". Revista Mexicano del Trabajo. Núm. 4 Tomo XVII Sexta Epoca. Octubre-Noviembre-Diciembre, México, 1970.

PEREYRA G., Angel R.

"Los medios de protección individual como Auxiliares en la prevención de los riesgos profesionales". Revista Mexicana del Trabajo. Tomo IX. Sexta Epoca. No. 1 Enero-

Febrero-Marzo, México
1967.

REY ROMALDE, Armando.

"Algunas consideraciones
sobre los riesgos
profesionales". Revista
Mexicana del
Trabajo. Tomo IX Nos. 11-
12 Octubre-Noviembre-
Diciembre, México 1962.

OTRAS FUENTES

CABANELLAS, Guillermo.

Diccionario
Enciclopédico de Derecho
Usual. Tomo III E-I 14a.
Edición. Revisada,
actualizada y ampliada
por Luis Alcalá -Zamora
y Castillo. Editorial
Heliasta S.R.L. Buenos
Aires - República
Argentina.

CABANELLAS, Guillermo.

Compendio de Derecho
Laboral. Tomo I
Editorial Argentina,
Buenos Aires, 1968.

Diccionario Enciclopédico.

Antecedentes y
Legislación, Convenios,
Recomendaciones,
Resoluciones y
Conclusiones en materia
Internacional. Tomo III.

**El Seguro Social en
México 1971.**

Enciclopedia Jurídica OMEBA.

**Tomo X Empa-Esta.
Editorial Bibliográfica.
Argentina, S.R.L.**