

879309
36
2e



Universidad Lasallista Benavente S.C.



FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Clave: 879309

LAS NOMINACIONES POR ERRORES DE TRABAJO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

ABOGADO EN DERECHO

PRESENTA:

Miguel Angel Parillo Lopez

ASESOR:

MR. DAN RODRIGUEZ GARCIA

**TESIS CON
FALTA DE ORIGEN**

Celaya, Gto. Marzo 1998.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

CAPITULO I Marco constitucional.....	1
1.1 Ley de Indias.....	1
1.2 Los Sentimientos de la Nación.....	7
1.3 La Constitución de 1857.....	9
1.4 La Constitución 1917.....	11
CAPITULO II Antecedentes Históricos del Salario.....	11
2.1 Concepto etimológicos del salario.....	15
2.2 Concepto del salario.....	17
2.3 Diferentes conceptos del salario.....	17
2.4 Concepto de salarios en México.....	25
CAPITULO III Marco Legal del Salario.....	27
3.1 Clasificación del salario.....	27
3.2 Salario Integrado.....	47
3.3 Criterio para fijar el salario remunerador.....	49
3.4 Importe del salario para efectos de indemnización.....	52

CAPITULO IV Clasificación de los riesgos de trabajo.....	55
4.1 Concepto y alcance de los riesgos de trabajo.....	55
4.2 Clasificación y tipos de riesgos.....	56
4.3 Enfermedades profesionales como riesgos de trabajo.....	60
4.4 Incapacidades derivadas del riesgo.....	70
4.4.1 Incapacidad temporal.....	73
4.4.2 Incapacidad permanente parcial.....	76
4.4.3 Incapacidad permanente total.....	79
4.4.4 Muerte.....	83
4.5 Excepciones que liberan al patrón de la obligación de indemnizar.....	86
4.5.1 Si el trabajador se encuentra en estado de embriaguez	89
4.5.2 Si el trabajador se encuentra bajo la acción de algún narcótico ó droga ó inervantes	90
4.5.3 Cuando el trabajador intencionalmente una lesión por si solo ó de acuerdo con otra persona.....	91
4.5.4 Si la incapacidad es el resultado de una riña o intento de suicidio.....	93

CAPITULO V Factor salarial para determinar las indemnizaciones por riesgos de trabajo.....	103
5.1 Factor mínimo.....	103
5.2 Tope Salarial.....	106
5.3 Incremento de las indemnización en los casos de falta inexcusable del patrón	115
CONCLUSIONES	119
BIBLIOGRAFIA.....	123

INTRODUCCION

Hablar de indemnizaciones laborales se imaginaria cualquier persona obviamente que esta fuera una persona que presta sus servicios como trabajador subordinado de un patrón, que sus indemnizaciones sean del todo pagadas ,pero encontrándonos en en estudio de la materia laboral podemos observar que las indemnizaciones por riesgos de trabajo ,para aquellas personas que ganan más de tres salarios mínimos quedan en desprotección de la misma Ley del Trabajo pues en esta mencionada ley existen lo que se refiere a indemnizaciones de trabajo ya lo que se refiere en indemnizaciones por riesgos de trabajoun conflicto entre dos disposiciones en la misma ley al hablar de indemnizaciones de trabajo menciona que se pagaran de acuerdo al salario que perciba la parte trabajadora al momento en que ocurra el derecho ala indemnización.

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo mencionan que para determinar las indemnizaciones a que se refieren todo el capítulo de riesgos de trabajo se pagara como máximo dos salarios mínimos , si el trabajador gana más de tres salarios mínimos solo será tomado como base el de dos salarios mínimos dañando así ala parte trabajadora.

De ahí se me ocurrió hacer el presente trabajo de investigación de la indemnizaciones por riesgos de trabajo es así como veremos a lo largo de los capítulos la historia del salario, la historia de los derechos sociales en México, definiciones de salario en diferentes partes del mundo, así mismo estudiaremos lo que son los riesgos de trabajo y sus indemnizaciones en Argentina y otras partes del mundo y sus diferentes evoluciones por las que ha pasado el Salario. El derecho evoluciona día a día y se olvida en algunas ocasiones por parte del legislador el derecho laboral con este trabajo de investigación fraccionaremos lo que son y lo que significan las indemnizaciones en materia laboral.

CAPITULO I

1.1 LEY DE INDIAS

La ley de indias determinaba el inicio de la seguridad social al establecer en el trabajo el pago del jornal del trabajador accidentado mientras se recuperaba de la enfermedad o accidente que tuviese establecieron que tuviera a la mano un ahora botiquín establecieron el implementar a médicos de planta en las fuentes de trabajo e implementar en las fuentes de trabajo con una cantidad alta de trabajadores el tener un hospital.

“Los indios que se accidentaban en el trabajo debían recibir la mitad del jornal, hasta su total curación. En caso de enfermedad, a los indios que trabajasen en los obrajes se les concedía, con percepción íntegra de su salario, hasta el importe de un mes. Para su curación, los indios podían hacerse atender en hospitales sostenidos con subvenciones de los encomenderos. Los patronos estaban obligados a tener médicos para la cura, a su costa, de los trabajadores enfermos, y doctrineros para que los instruyesen, y a costear el entierro en caso de muerte. Mandaban las ordenanzas que todo indio enfermo o tan sólo débil no fuera obligado a trabajar, se le sacara de la cuadrilla y no volviera a las faenas sino cuando se hallase “sano y recio”. Y mientras estuviese enfermo debía dársele ración como si estuviera trabajando. Los jefes de cuadrilla debían velar porque se le curase y para este efecto deberían tener siempre aceite y cardenillo o alumbre y algún unguento y lancetas para sangrar. Por considerarse trabajos insalubres para los indios, les estaba prohibido sacar y portear la nieve, ocuparse en los ingenios de azúcar, en las pesquerías de perlas (reservadas para los negros), en la granjería de la coca y en la aleación de oro bajo. Con igual finalidad protectora de la salud, estaba

prohibido que los indios llevaran cargas pesadas (llegaron a limitarse expresamente a dos arrobas, unos 24 kilos) o que las transportaran, aun de menor peso, a mucha distancia".¹

Las disposiciones de Indias reflejaron una clara protección para con los indios, debe de entenderse en la cita pasada, que a su manera de manejar a los indios con respecto a los accidentes eran remunerados para aquellos tiempos pues, muy bien dado que recibían la unidad de su jornal, obviamente los enfermos reciben integro su salario lo que hace pensar, que la evolución de las leyes de indias renovaron todo contexto anterior. No es difícil imaginar que antes que estas disposiciones se maltrataran a los indios y explotase por los españoles al creerse una raza superior fueron tan aceptables las reglamentaciones de las leyes de indias que protegían incluso las tareas que eran reservadas para la clase más inferior según los españoles o sea refiriéndose a los negros, al observarse que contenían protecciones que nuestra actual ley, encomienda, como tener en cierta cantidad de trabajadores un hospital interno ¿y un médico siendo que las leyes de indias ya disponían toda situación muy primitivamente, pero ya las disponía lo que nos hace creer que el legislador le dio una vista a las mencionadas antes de legislar "Trabajo de mujeres y menores.- Las Leyes de Indias se oponían expresamente a que las indígenas casadas sirvieran en casas de españoles, a menos de estar ocupando también el marido. La colocación de aquéllas no podía durar más de un año. Las solteras necesitaban autorización paterna para servir. No se permitía que las indias fueran encerradas para obligarlas a

¹ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I tercera edición. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968.p 121

hilar y tejer por el importe del tributo que debieran sus maridos. Se prohibía el trabajo de las indias durante el embarazo. El descanso puerperal se prolongaba en ocasiones hasta cuatro meses. La india que tuviera hijo vivo no podía criar al del encomendero, so pena de perder éste la encomienda y ser multado. Con respecto a los menores, se prohibía el trabajo antes de los 18 años, que era la edad de tributar; pero se les admitía, con autorización paterna, para cuidar del pastoreo de los animales. En obrajes e ingenios se consentía también el trabajo, pero en concepto de aprendizaje.”²

Más clara ni el agua es tan justa legislación de indias que protegía a las indias en estado puerperio prohibida su explotación en naturaleza de trabajo como de nodriza protegerla de abuso por adeudo de sus maridos estas no podían ser obligadas a trabajar por ellos; en lo que refiere al trabajo de los menores ahora la ley autoriza el trabajo a los que tienen 16 años, pero antes a los menores de 18 años se les estaba prohibida, es por demás hablar de que los menores con autorización se les dieron tareas como cuidar a los animales de pastoreo ya que sería común que hasta los propios indios a sus menores a cuidar sus animales de pastoreo.

En el año de 1680 iniciaron las leyes de indias cuando en España reinaba Carlos II sus objetivos principales se referían a resarcir dar asistencia en enfermedades y accidentes de trabajo.

“ En estas Leyes se contienen muchas disposiciones en materia de trabajo; llegaron a reglamentar lo relativo al salario mínimo, pago en efectivo; establecieron categóricamente la prohibición de las tiendas de raya y la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, regularon derechos de asistencia a los indios enfermos y accidentados, señalando “que los

² Cabanellas. op. CIT. P .122

indios que se accidentaban, debían seguir percibiendo la mitad de su salario o retribución hasta su total restablecimiento; en caso de enfermedad, a los que trabajaban en los obrajes, se les concedía la percepción íntegra de sus salarios, hasta el importe de un mes de sueldo, los indios podrían hacerse atender en hospitales que estuvieran sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones hechas por los patrones”.

“La legislación de Indias consignó medidas para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, prohibiendo que los indios pertenecientes a climas fríos fueran llevados a trabajar a zonas cálidas; que los menores de 18 años acarrearán mercancías; se obligaba a los patrones de la época y el año a tener médicos cirujanos bajo sueldo, para atender a los accidentados y enfermos; previnieron la asistencia y curación de los indios, encargando “a nuestras justicias el buen cuidado de la curación de los indios enfermos que adolecieran en curación de las labores y trabajo, ora que sea de mita o repartimiento de voluntarios... de forma que tengan el socorro de medicinas y regalos necesarios, sobre qué atender con mucha vigilancia”.³

El maestro J: Kaye nos remonta al inicio de estas leyes de indias y nos hace hincapié en estas desaparecían las tiendas de raya, dado que en las grandes fuentes de trabajo en aquella época se pagaba al indígena un sueldo muy inferior de acuerdo a su jornada y de muchas horas dado en el día de la paga al ir a comprar los alimentos (entre otras cosas lo necesario), la paga no alcanzaba y se endeudaban con él. Y en otros casos en la tienda de raya, se les daban los alimentos para subsistir pero muy en la miseria.

³ J KAYE DIONICIO Los riesgos de trabajo aspectos teóricos y prácticos primera edic. edit trillas p 23

La protección del indígena en la América era la preocupación de los reyes por que al ser extraños eran tratados como animales y las personas encargadas de llevar acabo el orden tenían la responsabilidad de normar la conducta de los hombres que utilizaran la mano de obra indígena.

“ En las Leyes Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a; proteger al Indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; Las Leyes de las Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de las numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las leyes de las Indias llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento del Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de Seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores. No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de Derechos políticos y que era cruelmente explotada. El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo

europeo: en el Viejo Continente, las Corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad e la homologación alguna. En la Nueva España, por lo contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allá, las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España, el sistema de los Gremios, ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la Península; y por otra parte, las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien, los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias. Los Gremios en la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las cortes quienes les dieron muerte ”⁴ .

El maestro de la Cueva, toma las leyes de indias con un criterio de profundo nacionalismo que juega más a las leyes de indias en lo que significaban para el indio en lugar de un análisis jurídico, y que está de acuerdo la legislación indiana, a pesar de innovar en criterios de sueldos, beneficios en jornadas de trabajo, en situaciones de riesgos de trabajo, no hay una igualdad como la que ahora existe en nuestra ley y que además es criticada por su proteccionismo al trabajador.

⁴ De la cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I décima segunda edición. Edit. Porrúa 1990.p 39

Pero en la legislación indiana debemos recordar que los indios eran tratados como seres inferiores y sin derechos iguales a los patrones que en su mayoría eran europeos (españoles) es así como el maestro de la Cueva y su brillante visión nos acerca cada vez más a la realidad por sobre la legislación indiana y nos deja como legado por sobre la visión de las multitudes leyes.

1.2 LOS SENTIMIENTOS DE LA NACION

El comienzo de los derechos sociales en México fueron dados a conocer en los sentimientos de la nación tales ordenamientos fueron expresados de acuerdo a la época y contenían errores pero reflejaban un pueblo que había sido sometido a la opresión de los ricos extranjeros y nacionales.

“Los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en el año de 1813, expresa, Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte se aumente en jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto. Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español. Las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante. La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres. Representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos. Cuando los soldados de Juan

Alvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años de 1856 y 1857. La Declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos 4º, 5o. y 9o, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", y a la libertad de asociación. En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables: él celebre Ignacio Ramírez reprochó a la Comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo -era la idea del art. 5o. - y a participar en los beneficios de la producción - es la primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas - y sugirió que la asamblea se abocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la sesión de 8 de Agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley".⁵

⁵ de la Cueva op.cit. p 40

El manifiesto de la nación fue la primera legislación mexicana en incluir y hablar de los riesgos del trabajador en su artículo 27 y en su artículo 25 a ordenar que los dueños de minas, talleres, fábricas, las mantuvieran en buen estado y limpios, es el inicio de una ley más nuestra impulsada por José María Morelos y Pavón y que tuviera grandes innovaciones al derecho mexicano. Ya que carecían en materia laboral situaciones como obligaciones de los patrones para que tuviesen médicos con los lugares de trabajo y todo esto sirve de eslabón para el bienestar y progreso del derecho laboral mexicano.

1.3 LA CONSTITUCION DE 1857

El 5 de febrero de 1857 se promulgó la constitución que daba un paso agigantado en lo que refiere a derechos laborales sin llegar a una perfección solo el pensamiento del hombre que gobernaba en ese año histórico pudo retrasar el derecho en materia laboral a la cual en este estudio nos abocaremos.

“El Presidente Comonfort. Su fino corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios, Con tibieza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores. El artículo 4o. faculta al individuo a “abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos”. El artículo 5o. , Modificado en 1873 y 1898, prevé que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”, careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto “el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre”.

El Código Civil de 1870, superó al francés, al no confundir el trabajo con un alquiler de obras: “Parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de

servicios personales”. Reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de portadores y alquiladores, así como el aprendizaje. A falta de reglamentación sobre salario, el propio Código Civil estableció que estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar. Contenido del Código Civil de 1870 representa un antecedente para nuestra legislación laboral. Es digna de mención la circunstancia de que al regular la relación de trabajo, daba a ésta las limitaciones, restricciones y formalidades considerar la trascendencia social de la prestación de servicios. “⁶

Hemos visto en los comentarios de los maestros del Buen Lozano y Cabanellas la llegada a la constitución mexicana en el año de 1857 Como lo llamaron Derecho Positivo laboral y esto obviamente se introduce en la ley formando así principios que hasta nuestros días se encuentran estipulados en los artículos a los que hace referencia él ultimo autor citado y con gran visión nos señalan las más importantes adiciones a la constitución de nuestro país en aquel año histórico fundamentalmente Carranza en su visión quería que esta nueva constitución tuviese las mismas ideas, liberales con las cuales se formó la constitución de 1857 y con adhesiones en 1917 formase una constitución sólida y con bases muy grandes para el desarrollo del derecho laboral y que día a día se perfecciona y se adecua a la realidad social y el reconocer al trabajo como el Pilar que es para toda la nación.

⁶ Briseño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo primera edición. Edit. Harla. México 1985.p81.

1.4 LA CONSTITUCIÓN DE 1917

Establecer un salario mínimo una jornada laboral es así como se reconoce el contenido de la constitución de 1917 un cambio al derecho laboral y el inicio del actual derecho que día con día se perfecciona.

“El día 1o. de diciembre, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando, con un discurso inaugural, el proyecto de reformas en su discurso Carranza recordó su promesa anterior, hecha al reformar el Plan de Guadalupe, de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después “todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación; ... (Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, México, 1960, t. I, P.392.).

En realidad el Proyecto de Reformas no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5o. , Que establecía que “el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles. Factores

inesperados y, desde luego, la acción enérgica de la jacobina y radical hicieron posible a pesar de Venustiano Carranza, que las inocuas reformas de corte liberal dieran lugar a un documento que no obstante expresar una ideología sustancialmente burguesa, ha sido modelo de legislación social avanzada”.⁷

En el citado artículo es de mencionarse la libertad para elegir un trabajo y solo como prohibición en el trabajo ilícito y que perjudique a tercero cuando se ofendan los derechos de la sociedad desde mi punto de vista existen pocos trabajos prohibidos por la ley si saben que existen pero son aislados siempre el trabajo es una concepción del hombre que debe ser vista como pura y lícita y se ha contaminado por la degradación y degeneración del hombre, pienso que serían pocos los trabajos que se prohibieran pues hablar de trabajo es hablar de un esfuerzo humano y que se degrada con personas que hacen de este algo ilícito.

La Constitución de México de 1917. - Corresponde a un país de Hispanoamérica, los Estados Unidos Mexicanos, la vanguardia y el mérito social de haber incorporado a los textos constitucionales, de manera amplia y orgánica los principios generales del Derecho Laboral positivo. Con anterioridad, las Cartas fundamentales de las distintas naciones solían limitarse a reconocer la libertad de trabajar y el derecho de asociarse con fines útiles. El origen de la declaración constitucional mexicana se señala en 1916, al discutirse en el Congreso Constituyente el problema de si se debía dar entrada a la proyectada Constitución a las bases de la legislación de trabajo y cuál debería ser su contenido. Después de violentas polémicas, y sobre el esquema presentado por el licenciado José Natividad Masías, en nombre del presidente Carranza, se aprobó el fundamental y extensísimo artículo 123, del que emana

⁷ Del Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. Tomo I. Octava edición. México 1991.p.340

toda la legislación laboral de México, empezando por la Ley Federal del Trabajo, especie del código laboral, promulgada el 18 de agosto de 1931. Como ha sostenido De la Cueva, la transformación del Derecho de Trabajo cristalizó en la Constitución del 5 de febrero de 1917, la primera Constitución de tipo social del siglo XX y también la primera declaración constitucional de derechos de tipo social. En esa constitución, "el Derecho del Trabajo, en sus lineamientos generales, se elevó a la categoría de estatuto constitucional del trabajo, con el mismo rango idéntica fuerza y análogo fundamento de los que tuvo la Declaración individualista de los Derechos del Hombre"¹³ Instituciones y principios esenciales Derecho mexicano de Trabajo, 'en revista del Instituto de Derecho del trabajo Dr. Juan B. Alberdi' cuad.4, Págs.14 y 15.

Aunque hay insertos preceptos referentes al trabajo en otros artículos del texto (así en el 40. ,50. y 73, además del 11 y 13 transitorios), es el mencionado artículo 123 el capital en esta materia, del que ahora se incluye apenas una síntesis de sus 31 incisos: I. Jornada máxima de 8 horas; II. Jornada máxima nocturna de 7 horas, con prohibición para mujeres y menores; III. Prohibición del trabajo antes de los 12 años y limitación a seis horas hasta los 16; IV. Un día de descanso semanal; V. Protección de la obrera embarazada y madre; VI. Salario mínimo suficiente; VII. Salario igual para trabajo igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad; VIII. Salario mínimo inembargable; IX. Comisiones especiales de salario mínimo y participación de las utilidades; X. Pago del salario en monero de curso legal; XI. Pago duplicado de las horas extraordinarias; XII. Habitación, escuela y enfermería para los trabajadores; XIII. Mercado público y centros recreativos, excluidos el despacho de bebidas embriagantes y los juegos de azar, en los grandes núcleos industriales; XIV. Responsabilidad empresaria por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; XV. Higiene, salubridad y seguridad en el trabajo; XVI. Derecho de coligación y de formar

sindicatos y asociaciones profesionales; XVII. Derecho de huelga para el obrero y de paro para los patronos; XVIII. Huelgas lícitas e ilícitas; XIX. Paros lícitos; XX. Conciliación y arbitraje en los conflictos entre el capital y el trabajo; XXI. Resistencia al arbitraje y sanciones; XXII. Indemnización por despido injustificado; XXIII. Prelación crediticia de sueldos y salarios; XXIV. De las dudas contraídas por el trabajador con el patrono y los suyos; XXV. Servicio gratuito de colocación; XXVI. Contrato entre trabajador mexicano y empresario extranjero; XXVII. De las condiciones nulas aun insertas en el contrato; XXVIII. Patrimonio familiar inalienable e inembargable; XXIX. Seguros Sociales de invalidez, vida, paro forzoso, enfermedades y accidentes; XXX. Casas baratas XXXI. Competencia de las autoridades para aplicar las leyes del trabajo. ⁸

Ya en comentarios anteriores se estudiaban la forma en que trabajaban las tiendas de rayar, la forma en que se explotaba al obrero, existe todavía el cambiar por salario algún objeto o artículos de algunos supermercados obviamente regulados por la Ley del Trabajo pero se ha quitado del todo el abuso de vales, fichas y representativas del dinero incluso si un patrón presta dinero a un obrero éste como dice el dicho no se puede cobrar a lo chino o sea no puede retener el salario con la cantidad que con anterioridad había prestado al obrero sino que éste tiene facultad de pagar ahí en la fuente de trabajo o después pagarle al patrón el préstamo, es así como el derecho laboral en nuestra constitución se impone a la corrupción y al insano actuar de algunos patronos.

⁸ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I tercera edición. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968.p 194

CAPITULO II

2.1 CONCEPTO ETIMOLOGICO DEL SALARIO

En el lenguaje castellano es de saberse, existen palabras del latín llamados convencionalismos y modismos de diversos idiomas, conjuntos en la lengua española. Es por tanto que para adentrarse en el estudio de las diferentes definiciones del salario es necesario que conozcamos su concepto etimológico. En dos definiciones que a continuación se mencionan:

“ Etimológicamente esta palabra viene de salarium de sal, mientras que la palabra sueldo hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción de soldada que era la paga que recibía por su actividad el hombre, consagrado al servicio de las armas; el salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrón todos los derechos sobre el trabajo realizado, comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras. No solo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros, y bienestar. Beneficios a los herederos y conceptos semejantes”¹.

La siguiente definición de salario nos da otra forma en que se puede manifestar la etimología en el lenguaje latino.

“Sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, y viene del antiguo francés soulede, hoy sou, de donde se derivan la palabra soldado y soldada. Esta última voz parece tener su origen en sueldo, antigua moneda, igual a la vigésima parte de una libra y que solía pagarse a

¹ GUIZA ALDAY FRANCISCO JAVIER, Diccionario de legislación y jurisprudencia, Primera Edición. Edit. Cárdenas Orlando S.A. de C.V. 1996, México, p.741

los soldados, hombre de armas que integraban la hueste medioeval del rey o de un señor. Estipendio es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de stare y de pondus, estar o atenerse al peso o la cantidad convenida para el pago. Emolumento es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto a menoscabo o detrimento. Derechos son pagas especiales por arancel, por disposiciones legales en vigencia. Honorarios es como el salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos por sus trabajos particulares".²

En la que la definición de salario no se define de alguna manera se entiende que su etimología se adentra mucho mas allá de lo que pueda sobreentenderse mas sin embargo en las épocas pasadas se acostumbraba a pagar una parte del salario con artículos que se elaboraban en la fuente de trabajo y que era bien recibida por los trabajadores asimilo y encuadraría la definición de salario mas en la etimológica por ser un lenguaje mas adentrado en los diversos idiomas: "como familia lingüística los siguientes vocablos: haber, dietas, sobresueldo, sobrepagas, semana, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, quitación, sabido, alafa, vendaje, hachuras, regalía, travesía, obvención, subvención, viático, ayuda de costa, asesoría, corretaje, gajes, percance, provecho, merced y mayoralía".³

El maestro Cazares nos define las diferentes acepciones del salario, que sin llegar a ser una definición etimológica, nos da una noción de los diferentes nombres que se le dan al salario y que no siendo muy conocidos forman parte de su vocabulario a lo largo de los años y costumbres de

² Barcia cita. Por Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral Tomo II. Tercera Edición. Editorial Bibliografía Omega Argentina p. 571

³ Diccionario ideológico (Madrid, 1942), pag. 474. Cita por Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral Tomo I. Sexta Edición. Editorial Bibliografía Omega Argentina Junio 25 de 1968 Página 570

los diferentes pueblos. Al adentrarnos al estudio de las definiciones de los diversos autores observaremos que se le pueden dar diversas aceptaciones en diferentes áreas, como realiza el maestro Cabanellas al definir desde el punto de vista de la Academia Española, en la doctrina laboral, en el derecho argentino, en resumen a los cuales define.

Conoceremos en este punto conceptos de salario de diferentes autores y de diferentes países contemplados en sus hechos fundamentales

2.2 CONCEPTO DE SALARIO

“Salario, con expresión que suena a muy antigua, el estipendio o recompensa que los amos (sic, por empresarios o patronos) dan a los criados (sic, por obreros o trabajadores), por aportaciones de su empleo, servicios o trabajos. La Academia agrega que el salario significa también la retribución de los servicios personales; lo cual es atinado por cuanto permite incluir los sueldos de los empleados y técnicos; pero de holgura tal, que abarca incluso los honorarios, que ya es desvarío. Faltan las notas de subordinación, profesionalidad, habitualidad y además que configuran la relación contractual de Trabajo desde el punto de vista del trabajador”.⁴

El mismo maestro Cabanellas hace referencia a la ley Española, la cual no tiene gran diferencia comparándola con la ley Argentina y a la vez Mexicana. Con respecto al salario y conforme se avance en el capítulo se conocerán los demás conceptos del salario.

2.3 DIFERENTES CONCEPTOS DE SALARIO

“La contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza al trabajo a la empresa, sea aquélla, total o parcialmente, en metálico o en especie”⁵.

⁴ Ley laboral española cit. Por Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral Tomo I 3ra Edic. Editorial Bibliografía Omega Argentina P571.

⁵ Régimen legal de salario (Buenos Aires, 1946) cita. Por Cabanellas, cita a Cotti Feito en Compendio de Derecho Laboral Tomo 1. Primera Edición. Editorial Bibliografía Omega Argentina Junio 25 de 1968. Página 571

“ Se entiende por sueldo o salario a toda remuneración de servicios, en dinero, especies, alimentos o uso de habitación” (art.2o.de la Ley Argentina)”.⁶

En resumen el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cuál se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél.”⁷

Se considerará salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no sólo lo que reciba en metálico o en especie como retribución directa o inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones, por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por uso de casa- habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado”⁸

“Salario Configurándolo como la atribución patrimonial, fijada legal o convencionalmente, o por vía mixta, que, como contraprestación nacida de la relación laboral, el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por éste ”.⁹

⁶ Ley Laboral Argentina cita. Por Cabanellas, Cita a la ley laboral argentina en Compendio de Derecho Laboral Tomo 1. Primera Edición. Editorial Bibliografía Omega Argentina Junio 25 de 1968 Página 572.

⁷ El Fin del Derecho cita. Por Cabanellas, (Buenos Aires 1945) en Compendio de Derecho Laboral Tomo 1. Primera Edición. Editorial Bibliografía Omega Argentina Junio 25 de 1968 Página 572.

⁸ Ley española (art. 37) cita por Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral Tomo 1. Tercera Edición. Editorial Bibliografía Omega Argentina Junio 25 de 1968 Página 578.

⁹ Alonso García, Manuel. Tercera Edición. Ed. Talleres Ariel S.A. 4ª Edición 1973, Barcelona P.P. 498

Manuel Alonso García con su comentario resalta definitivamente ésta siendo muy estático al referirse al empresario como patrón, siendo que no solo los empresarios pueden ser patrones, sino que hasta una tradicional hacen por ende un patrón ama de casa que requiere de los servicios de una ayudante doméstica quien recibe un sueldo a cambio del uso de la fuerza de trabajo "...la retribución, la segunda obligación fundamental y, al mencionar la reforma constitucional Argentina de 1949, hace notar que los derechos del trabajador van de: "Principios de Carácter General, es decir, Derechos atribuidos a todos los individuos. Sería la protección de la familia, el perfeccionamiento de los propios conocimientos, el derecho a trabajar; el mejoramiento económico, la conservación de la salud, el seguro contra los riesgos, principios propios de los trabajadores, es decir, el derecho a conseguir condiciones dignas de trabajo, una retribución justa, el bienestar vital, la defensa de los intereses profesionales, pesar de que cuando los distintos autores no admiten explícitamente que el objeto de la relación laboral resida en la seguridad, si reconocen los ángulos que la integran.¹⁰

Esta definición resalta ese algo que le falta a la definición del salario y aunque se dijera que viene implícita en ella y en los derechos laborales debe tomarse mas en cuenta lo referente a la seguridad los seres humanos somos frágiles y sensibles a enfermedades y accidentes y eso no puede ser tomado con ligereza. : " El salario es la contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime así a la relación contractual completa el carácter a relación a título oneroso".¹¹

¹⁰Luigi de Litala cita. Por Briseño Ruiz, El Contrato de Trabajo, Segunda Edición. Editores López y Elhegoyan S.R.I. Buenos Aires, Argentina-1946 en Derecho Individual del Trabajo Editorial Harla, México p. 351.

¹¹ BARRASI, LUDOVICO cita. Por Briseño Ruiz. Trato de Derecho del trabajo. Tomo III, Primera Edición. Editorial Alfa, Buenos Aires. 1953 Pág.14. En Derecho Individual del Trabajo Editorial Harla, México p. 355.

“La idea del salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo”.¹²

Desde mi particular punto de vista la definición el maestro Nestor del buen Lozano es una de las definiciones de mayor trascendencia en el ámbito del derecho, toda vez que deja a interpretación. El pago de salario que en muchas ocasiones es de carácter diferente al pago en dinero que se puede traducir en bienes y servicios y no solo como muchos autores se encasillan al decir que el pago será en dinero ó en metálico. “Desde el punto de vista sicólogo, el salario se entiende como un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social. Los conceptos de desarrollo, subdesarrollo, producto nacional bruto, etc..., si bien se entienden característicos de la ciencia económica, por otra parte reflejan en lo esencial, un modo de vida social.”¹³

“Desde el punto de vista jurídico el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sineligmática.”¹⁴

“Para el liberalismo, el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y su familia” o de acuerdo con Ricardo, lo que le cuesta a la sociedad “permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar la raza.”¹⁵

¹² Del Buen Lozano, Néstor Derecho del trabajo. Ed. Porrúa Tomo II 9ª Edición p. 199.

¹³ Idem.

¹⁴ Idem.

¹⁵ Idem.

En estas tres últimas definiciones anteriores, se manifiesta ante todo la transformación social por la obtención de un trabajo que es objeto directo de una obligación y que permite el vestir y dar de comer al ser humano siendo que con el trabajo el hombre se desenvuelve en la sociedad se hace un ser social y de provecho así mismo obtiene ganancias que le servirán para adquirir bienes y servicios. “Según Carlos Marx : “Visto superficialmente, en el plano de la sociedad burguesa, el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural de éste a su expresión en dinero. Ahora bien, se pregunta Marx: “¿qué es el valor de una mercancía?, La forma materializada del trabajo social invertido para su producción ¿y cómo se mide la magnitud de su valor? Por la magnitud del trabajo que encierra.”. Sin embargo, debe distinguirse, señala Marx, entre el valor realmente invertido en la mercancía y el trabajo vivo necesario -no real - para producirla. De esa manera, el salario, en la economía capitalista, cubrirá el valor objetivo calculado de tal manera que origine plusvalía, porque, “el valor del trabajo tiene que ser siempre más reducido que su producto de valor, pues el capitalista hace que la fuerza de trabajo funcione siempre más tiempo del necesario para reproducir su propio valor”. así en doce horas de trabajo, el obrero recibirá sólo “el producto de valor de seis horas de trabajo”. 16

Carlos Marx tiene una idea del salario que si es muy vistosa por el interés de darle un valor real al salario, visto desde el punto de vista del socialismo y que refleja la medición de este por la producción y el esfuerzo una definición inoperante pues el socialismo no ha funcionado en el mundo, y en los países donde existe el régimen mencionado los ciudadanos piden a gritos el

16 El Capital: Crítica de la Economía Política. Fondo de Cultura económica, México, 1972, t. I, p.p. 448 y ss. Introducción de Wenceslao Roces cit. por Del Buen Lozano Nestor derecho del trabajo ed. Porrúa Tomo II 9ª Edición p. 200.

capitalismo dado que se labora en circunstancias parecidas a las del régimen capitalista dando oportunidad en el último de los mencionados de progresar mientras que el otro se queda atrás.

“El de Chile, llama así a la remuneración que perciben los obreros, reservando el nombre de “suelo” a la retribución que se paga a los empleados (artículos 34 y 139)”.¹⁷

“El Código de Bolivia denomina “salario” lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo (artículo 52). El salario o suelo consiste generalmente en una suma de dinero que se gana por día, por semana, por quincena, por mes, por cantidad o por medida de trabajo; suma que puede ser mejorada con la habitación, alojamiento, pago de horas extraordinarias, comisiones o porcentajes sobre las ventas, participación en los beneficios del empleador.”¹⁸

Se puede apreciar la similitud que tienen los 2 conceptos, en Chile y en Bolivia, respecto al salario coincidiendo, en que es una remuneración o ganancia que se le da al trabajador. “En el Código de Hammurabi, que data de más de 2,000 años antes de Jesucristo, se contenían disposiciones sobre salario mínimo para jornaleros, artesanos, tejedores, cortadores, carpinteros, albañiles. El salario existió también en los tiempos antiguos de Grecia y Roma, al lado del trabajo gratuito de los esclavos que, aunque fueron alimentados y alojados por sus respectivos amos, trabajaron exclusivamente en beneficio de éstos. Los trabajadores libres se agruparon en “collegia” para defender sus intereses colectivos, pero Diocleciano estableció un régimen de salarios máximos, severamente sancionados.”¹⁹

¹⁷ Ley Laboral de Chile cita. Por Antokoletz Daniel. Derecho del Trabajo y Previsión Social Derecho argentino y comparado con las referencias especiales a las repúblicas americanas Primera Edición. Ed. Guillermo Cabanellas Krapt limitada Argentina 1963 Tomo I p.p. 428.

¹⁸ Ley Laboral de Bolivia cita. Por Antokoletz Daniel. Derecho del Trabajo y Previsión Social Derecho argentino y comparado con las referencias especiales a las repúblicas americanas. Primera Edición. Ed. Guillermo Cabanellas Krapt limitada Argentina 1963 Tomo I p.p. 428.

¹⁹ Código de Hamurabi cita. Por Antokoletz Daniel. Derecho del Trabajo y Previsión Social. Derecho argentino y comparado con las referencias especiales a las repúblicas americanas. Primera Edición. Ed. Guillermo Cabanellas Krapt limitada Argentina 1963 Tomo I p.p. 428.

La remuneración del trabajo existe desde los tiempos más remotos, aunque también existió el trabajo forzado de los esclavos. Como se ha visto eran tan solo formas poder que asimilaban la grandeza de los hombres en aquella época pero a quienes no afectaban esas ordenanzas ya tenían un soporte para que se le cubriera el pago de su trabajo. En la Edad Media, el señor Feudal especuló con el trabajo de los siervos a quienes exigía la "corvée" o jornadas no retribuidas. Las corporaciones reaccionaron contra los abusos y La remuneración del trabajo existe desde los tiempos más remotos, aunque también existió el trabajo forzado de los esclavos. Como se ha visto eran tan solo formas poder que asimilaban la grandeza de los hombres en aquella época pero a quienes no afectaban esas ordenanzas ya tenían un soporte para que se le cubriera el pago de su trabajo rehabilitaron al obrero libre, asegurándole salarios remunerativos. Sólo la "mano libre" de los trabajadores no afiliados se cotizaba a vil precio. La abolición del régimen de las corporaciones que coincidió con la desaparición del taller familiar reemplazado por la gran industria mecanizada, hizo surgir el tipo del "asalariado" contemporáneo." 20

Es muy benéfico que existan disposiciones tan antiguas como el Código de Hammurabi de casi 4000 años de antigüedad se encuentren disposiciones para determinar el salario y que desde hace 4000 años vive en el derecho y sería renovado con el tiempo y adecuado a la época pues ahora ya no existen por lo menos en México esclavos los cuales sus derechos laborales eran mínimos.

"Entre las definiciones del salario se destacan las enunciadas en las Encíclicas Rerum Novarum y Cuadragésimo Anno, de 1890 y 1931. La primera, establece que es deber del patrón abonar un "justo salario", que no sea inferior al que todo obrero necesite para llevar una vida

20 La Edad Media cita. Por Antokoletz Daniel. Derecho del Trabajo y Previsión Social. Derecho argentino y comparado con las referencias especiales a las repúblicas americanas Primera Edición. Ed. Guillermo Cabanellas Krapf limitada Argentina 1963 Tomo I p.p. 429.

sobria y honesta la fijación de dicho salario se halla mejor en manos de las corporaciones o sindicatos, con el concurso del Estado; el justo salario debe ser tal que permita, mediante el espíritu de ahorro, adquirir una pequeña heredad, por cuanto la formación de pequeños propietarios acorta las distancias que separan a las clases sociales. La segunda Encíclica insiste en que el salario sea justo y su fijación se haga con intervención de las asociaciones profesionales, libremente organizadas, bajo la vigilancia del Estado. Los comentaristas de estas Encíclicas llaman "justo" el salario que tome en cuenta el costo de la vida, que permita atender las necesidades del aprendizaje, los riesgos profesionales y los azares ordinarios de la vida; añaden que el trabajo intelectual debe remunerarse mejor que el trabajo manual y auspician el otorgamiento de subvenciones a las familias numerosas mediante la creación de "cajas de compensación". El Tratado de Versalles considera de necesidad el "pago a los trabajadores de un salario que les asegura un nivel de vida conveniente conforme al espíritu de la época y del país" (artículo 427, inciso tercero).²¹

Solo esta definición de salario es perfecta, pero inoperantes. Si bien así debería ser un salario pero como dándome un gran atrevimiento sostengo la visión como decía Sigmound Freud es un sueño del tipo guajiro dado que para que exista en el derecho laboral una definición como las encíclicas pero para que exista esta definición se tienen que hacer modificaciones no solo del tipo legal sino económicas. "El salario es la cantidad que debe percibir el trabajador por sus servicios, cantidad que será pagada en efectivo, en algunos casos se adiciona, como ya se ha visto, con prestaciones en especie. Uno de los temas más polémicos es el establecimiento de las bases para

²¹Encíclica Rerum Novarum y cuadragésimo cita. Por Antokoletz Daniel. 102 VERDIER, J. P.: Commentaire pratique del l'Encyclique Rerum Novarum. GRAHAM, W.: The wages of labour, 1921.en Derecho del Trabajo y Previsión Social Derecho argentino y comparado con las referencias especiales a las repúblicas americanas ed. Guillermo Cabanellas Krapt limitada Argentina 1963 Tomo I p.p. 431.

fijar un salario justo; el salario remunerador es una especie de justo salario. No puede dejarse a las partes en absoluta libertad para fijar la cuantía de la contraprestación más importante que recibe el trabajador; es necesario que la ley, para impedir los abusos del patrón, determine un salario de garantía, que sea el mínimo suficiente para que el trabajador subvenga a sus necesidades y a las de su familia”.²².

2.4 CONCEPTO DE SALARIO EN MEXICO

En la ley federal del trabajo establece la definición del salario en nuestro país y que esta contemplada en el artículo 82

“ Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” ²³

.En la definición mexicana del salario, existe una marcada diferencia con otras al utilizar, palabras como empleador, en lugar de patrón que es más común y contrato de trabajo en lugar de relación de trabajo subordinada, etc., es muy concreta pero pienso que no le haría daño una adecuación con el derecho a nivel mundial respecto a lo expuesto.

Si bien la ley contempla un salario mínimo especulando que ese salario, satisficera las necesidades del trabajador, son situaciones que no se apegan a la realidad, porque en México el salario mínimo como se dice entre la gente “no alcanza”, generalizando que no satisface la necesidad del trabajador ya que sería lo mejor y lo más justo para el trabajador, pero no solo el salario se define así como siendo muy difícil su definición de monto ya que influye la economía de los lugares en que se ejerza y son diferentes en todo el mundo. No se puede hablar de un salario definido y que en algún país con el cambio de moneda se pueda comprar la misma

²² Briseño Ruiz, Alberto Derecho individual del trabajo. Primera Edición. Ed. Harla México 1985 p.p 428.

²³ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P. 62

cantidad de artículos que en el país de origen del salario nombrado. Encontramos en este corto capítulo la definición etimológica y diversas clases de definiciones del salario y que la mayoría se parecen demasiado al nombrar que es una retribución justa en dinero o bonificación y que es consecuencia de una subordinación o relación contractual a título oneroso o devolución económica y que se paga por la aplicación de la fuerza de trabajo o prestación de servicios o a cambio de su trabajo.

CAPITULO III

3.1 CLASIFICACION DEL SALARIO

SALARIO

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5 establece la garantía que tiene el individuo de prestar sus servicios y a dedicarse a la profesión que le satisfaga.

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”.¹

Como única limitación para el trabajo del individuo en la Sociedad Mexicana y regido por la Constitución Política es que no afecte derechos de terceros y que no sea un trabajo ilícito.

En la Constitución Política encontramos en el art. 123 fracc. X la forma en que debe ser pagado el salario ya que no es permitido hacerlo en cualquier tipo de similitudes que tenga con el salario.

“El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda”.²

¹ México Constitución política de los estados unidos mexicanos edit Porrúa p 4

² México Constitución política de los estados unidos mexicanos edit Porrúa p

Es muy común que en el sistema mexicano se utilicen diversas formas de pago y una de ellas es la del trueque pues hasta en la Ley Federal del Trabajo en sus disposiciones permite que el salario en un porcentaje sea substituido por bienes del lugar donde presta sus servicios el trabajador.

En el ordenamiento de la Ley Federal del Trabajo establece en su art. 83 la forma de fijación del salario de los trabajadores ya que existen diversas formas para contrarrestar la relación del trabajo.

“El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo”³

El citado artículo 83 nos menciona las diferentes formas del salario tales como pueden ser como se menciona en la constitución el trabajo no debe de exceder de 8 horas al día esto es la unidad de tiempo ahora bien unidad de obra es el llamado a destajo o sea se te paga por determinados productos manufacturados o vendidos etc. Mientras mas haga más será el pago, a precio alzado, esto es según el rendimiento, así es la paga, y la que mas se hace notar o cualquier otra manera,

³ México ley federal del trabajo Edit Porrúa p 62

esto es dejar una puerta abierta, no tanto así como para que llegue a la que en capítulo anterior se vio en (las tiendas de raya) actualidad es muy dado conocer que en distintas fábricas, almacenes, los trabajadores sean pagados con artículos de la empresa obviamente Esto está regulado por la ley en fin lo que nos da. Esta parte del artículo es en beneficio del trabajador que puede decidir como y conque le sean retribuidas sus labores. En la que nos concierne especificar el estado de la herramienta y utensilios y no cobrar por el uso de ésta es muy conocido como gran ejemplo los talleres mecánicos ya que las herramientas son necesarias para el desarrollo de esta actividad o los trabajadores del campo que en algunas actividades necesitan el uso de una hoz o un machete aunque siempre existe el patrón abusivo que se aprovecha de la necesidad del individuo por un trabajo y hasta le cobra comisión de su sueldo.

El Maestro Nestor del Buen nos da una tabla de la clasificación del salario que esta apegada a la realidad jurídica de nuestro país toda vez que en el articulado de la Ley Federal del Trabajo aparece la forma de su clasificación.

A) Por su naturaleza. A) Sólo en efectivo. b) En efectivo y en especie. Por la fórmula de valuación. a) Por unidad de tiempo. b) Por unidad de obra. C) por comisión. D) A precio alzado. e) De cualquier otra Manera. C) Por su determinación. a) En cuanto a la cuantía. A') Salario mínimo general. b') Salario mínimo profesional. C') Salario remunerador. b) En cuanto al origen de su fijación. A') Legal. b') Individual. C') Por contrato colectivo de trabajo. D') Por contrato-ley. e') Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. D) Por la causa que lo Origina. a) Ordinario. b) Extraordinario. C) Excepcional. (gratificación especial) d) Anual (Aguinaldo). E) Por los factores que lo integran. a) Nominal o tabular. b) Por cuota diaria. Integral. F) Por la oportunidad del pago. a) Semanal. b) Quincenal Mensual. d) Anual

Conviene examinar cada uno de estos criterios de clasificación”⁴

Se ha citado ya que la naturaleza del salario debe pagarse con dinero constante y sonante y no pudiéndose hacer en cualquier similitud del dinero, el Maestro del Buen señala los artículos por los cuales se deberá regir su naturaleza de pago.

“El salario debe de pagarse preferentemente “en moneda del curso legal” (art. 101). Sin embargo también puede cubrirse “en especie” esto es, en mercancía o servicios. Hay dos limitaciones legales en cuanto al pago en especie: en primer término el salario mínimo siempre deberá ser pagado en efectivo (art. 90); en segundo lugar, las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo” (art. 102). La ley contiene múltiples disposiciones que se refieren al pago en especie. Debemos mencionar, en primer término, al art. 84 (“el salario se integra con...prestaciones en especie...”). Las demás se recogen principalmente, de las disposiciones relativas a los trabajos especiales. Podemos mencionar los siguientes artículos: 195. Que menciona, respecto de los trabajadores de los buques, el alojamiento y los alimentos que deben suministrarles al patrón. (Fracción VIII).204. Que determina la obligación de los patrones de proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y de cabotaje y de dragado (fracción II). En su fracción VII el mismo artículo precisa la obligación patronal de proporcionar tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades.236. Que fija la obligación de las empresas aeronáuticas de proporcionar al personal de vuelo alimentación, alojamiento y transportación (fracción I).263. Que obliga a las empresas de autotransportes foráneos a pagar los gastos de hospedaje

⁴ Del Buen Lozano Nestor Derecho del trabajo tomo I. Octava edición Edit. Porrúa.Mexico 1991.P 207

y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a los trabajadores (fracción I). 283. Que señala que los trabajadores del campo tienen derecho a disfrutar gratuitamente, de habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas a número de familiares o dependientes económicos y a un terreno contiguo para la cría de animales de corral (fracción II); obliga a los patrones a mantener las habitaciones en buen estado, reparándolas convenientemente (fracción III); a proporcionarles servicio médico y medicinas (fracciones V y VI) y a permitir a los trabajadores, dentro del predio, que tomen agua de los depósitos acuíferos, para sus usos domésticos y de sus animales de corral y a cazar y pescar, para usos propios (fracción VII, inciso a y b). 334. Que otorgue a los trabajadores domésticos, el derecho a los alimentos y a la habitación”⁵

Realmente no se puede aumentar el comentario del maestro del Buen Lozano puesto que va incluida hasta el señalamiento del artículo de la ley en lo que menciona.

Para evaluar el salario remunerador se tomará en cuenta como será la forma en que el trabajador preste sus servicios ya sea por unidad de tiempo o por unidad de obra.

“La determinación del salario puede obedecer a múltiples criterios. En el artículo 83, se mencionan los siguientes) Por unidad de tiempo. Lo característico es que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo. El concepto del salario mínimo está vinculado a ésta forma de determinación, ya que es “la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo” (artículo 90). b) Por unidad de obra. Habitualmente se denomina a ésta forma de pago “salario a destajo”, palabra que deriva de “destajar” y significa “ajustar” y expresar las condiciones con que se ha de hacer una cosa” (Diccionario de la Real Academia, 1970). Aquí el salario se determina por el número de unidades, y no por el tiempo tomado en

⁵ Del Buen Lozano OP.CIT. P. 630

producirlas. Sin embargo de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 85 "la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal en una jornada de 8 horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos". El pago a destajo suele combinarse con un salario de garantía, igual o superior al mínimo, que asegura a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador. Esta garantía opera, salvo que la causa de la producción insuficiente sea imputable al propio trabajador. Desde el punto de vista patronal, el pago a destajo" es bien visto, ya que su costo de mano de obra, resulta proporcional a la producción. Para los trabajadores puede resultar perjudicial en función de que con el ánimo de obtener mejores ingresos, sufren un desgaste físico mayor. En todo caso, un adecuado sistema de destajo, exige una correcta valuación de las tareas (tiempos y movimientos) y la implantación de sistemas estrictos de control de calidad. C) Por comisión. La comisión puede fijarse en dos maneras diferentes, bien mediante un porcentaje sobre el precio final de venta, bien mediante una tarifa, fijada en pesos y centavos, por unidad vendida. La primera fórmula responde a un concepto administrativo anacrónico ya que, de no plantearse en términos adecuados, cualquier proceso inflacionario repercutirá de inmediato sobre los costos de mano de obra. Situación parecida se puede producir con incrementos fiscales. La segunda, más razonable, puede implicar sin embargo un ajuste constante del salario, para el caso de que los precios se eleven desmesuradamente. Aún cuando la ley no lo señala de manera expresa, dada la analogía de situaciones, resulta evidente que al salario a comisión le es aplicable el mismo principio del artículo 85, esto es, que habría de ser calculado de tal manera que garantice al trabajador la percepción, por lo menos, del salario mínimo. Sin embargo, dada la eventualidad de las ventas, en cierto tipo de actividades será lícito que el promedio se obtenga en forma mensual y no día a día. Al tratar después de los agentes de

comercio (ver capítulo xxxv), volveremos sobre estas cuestiones. D) En este tipo de salario no hay razón alguna para que no se aplique también el segundo párrafo del artículo 85, pero es evidente que ello requeriría una determinación precisa del tiempo que exija el trabajo de tal manera que el pago no sea nunca inferior al salario mínimo. De todas maneras, la cuantificación temporal de la tarea no necesariamente habría de coincidir con el tiempo real empleado en llevarla a cabo. Un trabajador dinámico la concluirá antes del tiempo previsto, mientras que un trabajador indolente le destinará más tiempo del calculado, sin que ello autorice a modificar el precio pactado. e) De cualquier otra manera. La expresión con la que concluye el primer párrafo del artículo 83 da pauta para la adopción legal o convencional de cualquier fórmula para determinar el salario. De hecho la Ley contempla otras soluciones como son v.gr., el salario por viaje en los trabajadores de los buques (art. 195-IV); el salario por día, por viaje, por boletos vendidos, o por circuito o kilómetros recorridos, de los trabajadores de autotransportes (art.257); el salario por peso de los bultos de los maniobristas del servicio público (art.270); el salario por uno o varios eventos o funciones o por temporadas, de los deportistas profesionales (art.294), y de los trabajadores actores y músicos (art.306)".⁶

Solo quiero reafirmar lo que el maestro menciona, existe el trabajo a destajo y ningún trabajo podrá ser pagado inferiormente al salario mínimo vigente en el área geográfica que lo estipule y no debe permitirse que por unos pesos más el trabajador se descuide físicamente a tal grado que el deterioro de su persona y del trabajo salgan de lo normal esto debe ser muy bien vigilado por los que pagan a destajo

⁶ IBIDEM P 209

La determinación del salario va vinculada con la prestación del servicio que podríamos llamar austero y un trabajo profesional que no deben ser retribuidos de forma igual sino que a mayor capacitación y preparación mayor salario.

“La determinación del salario por lo que hace a la cuantía, responde a diversas tendencias. En primer término, a su fijación, en niveles mínimos que pueden ser generales o profesionales y se determinan por la Comisión Nacional a la que corresponde decir la última palabra. De los salarios mínimos nos ocuparemos en el capítulo siguiente. En segundo lugar, y por lo que hace el salario remunerador, generalmente determinado en convenios individuales o colectivos, Mediante decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje [art.123 constitucional, apartado “A”, frac. XXVII, inciso b)], al resolver conflictos individuales o colectivos de naturaleza económica. b)En cuanto al origen de su fijación.- Los diversos modos de establecer el salario han quedado claramente señalados en la clasificación precedente.

Es obvio que si se observan procedimientos de fijación legal, por disposición expresa (A través de los salarios mínimos) o mediante referencia de índice periódicos, el campo en el que pueda funcionar la voluntad de las partes se reducirá aún más y en los casos en que juegue esa precaria autonomía de la voluntad, aún podrá quedar sometida a los criterios que respecto de la condición remuneradora de determinado salario puedan establecer las Juntas de conciliación y Arbitraje al resolver los conflictos económicos. Una forma novedosa pero no necesariamente justa de fijación de salario se ha producido con la renovación del Pacto para la estabilidad, la competitividad y el empleo de 3 de octubre de 1993 tanto respecto de los salarios mínimos como los llamados “contractuales”, expresión que hace referencia a los pactados en los convenios colectivos.⁷

⁷ IBIDEMP .212

La causa que origina al salario debe de ser independiente para la retribución de este toda vez que existen diversas acciones en el trabajo que parecerían estar fuera de un salario remunerador y que constituyen un salario por sus características.

“El salario se devenga, por regla general, en la tarea ordinaria. En ocasiones, sin embargo, el trabajador desempeña una tarea más allá de la jornada convenida. Genera entonces el derecho a una paga extraordinaria. A veces, en forma accidental, convienen trabajadores y patrón en un pago especial (v. gr., por la eficacia con que se ha cumplido una tarea importante), por lo que se cubre un salario excepcional generalmente a título de gratificación. Por último, el salario puede tener su origen en un acontecimiento que se produce sólo en determinada época (prima de vacaciones, aguinaldo, etc...). La SCJN ha declarado sin embargo, que las horas extras no generan salario sino una retribución que no forma parte de aquél (Amparo directo 4571/72, Guillermo Obele Espinosa, 26 de abril de 1973, Informe Cuarta Sala 1973, pp. 44-45), criterio que evidentemente no compartimos por ser contradictorio con la definición del art.82⁸

Idea que comparto con el maestro del Buen Lozano ya que las horas extras son muy independientes de lo convenido en cualquier contrato de trabajo y deben de ser pagadas como salario pues en algunas empresas que juntándolas son muchas las horas de trabajo se impone, mas no se propone. Pienso que los ministros, estaban somnolientos y a la hora de votar no pensaron que ellos también son trabajadores.

⁸ IBIDEM.P 214

El salario nominal va con relación al dividir los días de trabajo junto con el salario para determinar cuanto es lo que se gana al día ya que si nos pagan cada semana, cada quince días o cada mes se dividirá el salario en siete, quince o treinta días.

“La ley no menciona expresamente el salario nominal o tabular, pero es un concepto que deriva, indirectamente de lo dispuesto en el art.89, en cuanto se refiere a “la cuota diaria”. Sin embargo, el salario por cuota diaria, no es solamente tabular, ya que también es variable, acepta esa denominación de acuerdo a lo señalado en los artículos 89, 124, 143, 289 y 399 bis. En realidad, el salario por cuota diaria, cuando no es tabular, constituye un salario integrado, aún cuando no precisamente en los términos del artículo 84. De él formaran parte todos los conceptos variables del salario, v.gr., incentivos por tarea y primas de producción, pero no las prestaciones indirectas: habitación, prestaciones en especie, aguinaldo, primas de vacaciones, etc... De la Ley de 1970 uno de los conceptos más discutidos ha sido el de “salario integral” que contempla el art.84. Lo expuesto al desahogar el inciso anterior, en buena prueba de ello. El salario integral comprende tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Ahora bien: ¿para qué efectos es importante tener en cuenta la integración del salario?

La respuesta a la pregunta anterior exige un planteamiento cuidadoso. En la ley se establecen prestaciones económicas que responden claramente a un salario nominal. Tal es el caso del art.71 que al imponer la prima dominical ordena determinarla “sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”. Con menos precisión tal vez, el art.73 permite alcanzar la misma conclusión respecto del salario doble que debe pagarse cuando se trabaje en un día de descanso. Por lo que hace a las vacaciones, de la lectura de los arts. 76 y 80 se desprenden la

intención de que tanto el salario como la prima se calcule sobre el que corresponda a los días laborales, esto es, sobre salario nominal. Donde aparece ya claramente la duda es en el art.87 que fija el derecho a un aguinaldo anual "equivalente a 15 días de salario, por lo menos". En nuestro concepto debe de interpretarse en el sentido de que se trata de salario integral, partiendo del principio jurídico de que "donde la ley no distingue no cabe distinguir" y de que, en todo caso debe aplicarse, si hay duda, el criterio más favorable al trabajador (art.18). La Corte, sin embargo, ha establecido un criterio contrario, creemos que equivocadamente.⁹

En este comentario tenía duda de que realmente el salario determinado como cuota diaria pueden disipar dudas y la clase trabajadora queda más contenta, con esta clase de salario pues al trabajar cada día está formando una retribución aparejada a su sueldo con la misma característica que es un sueldo ganado por una jornada de trabajo al igual que se paguen los séptimos días y días de descansos he ahí que el presidente de la república cobra quiera que no queramos doble en todos los días festivos, halo ahí sobre la tribuna trabajando y ganando.

La oportunidad de pagar el salario constituye el medio por cual al trabajador se entrega íntegramente su salario ya sea semanal, quincenal o de cualquier otra forma.

"La clasificación que hemos propuesto atiende, tanto a las reglas generales previstas en los artículos 5o. -VII y 88, por lo que hace al pago semanal o quincenal, como a la costumbre establecida con respecto a los agentes de comercio que puede tener apoyo en el art.287, por lo que se refiere al pago mensual (sí así están pactados los pagos del cliente que han de dar origen a la comisión). Por lo que se refiere al pago anual la ley contempla solo el caso de aguinaldo

⁹ Del Buen Lozano OP. CIT. P.216

(art.87), si bien, en los contratos colectivos suelen fijarse otros pagos anuales (incentivos de asistencia, puntualidad, etc... que se miden anualmente).¹⁰

El Maestro Cabanellas a continuación nos señalará las formas de clasificaciones de los salarios en Argentina vale la pena mencionar y poner atención en que existen diferencias pero no grandes.

“Siguiendo los aspectos de mayor importancia, cabe trazar este cuadro diferencial de salarios:

a) por la forma de retribuir los servicios, por tiempo, a destajo, por tareas; b) por la naturaleza de la retribución: en dinero, en especie, mixto; c) en cuanto a la forma de percepción: Jormal o diario, quincenal, mensual, e incluso anual (que no está desechado del todo en la actualidad, como prueba, los aguinaldos o las remuneraciones extraordinarias similares); d) por el origen determinante: Convencional, legal, judicial; e) por la naturaleza de los beneficios: en dinero, en utilidades, mixto; f) por el modo de integrarse: comisiones, propinas, salario con premios; g) por la manera de ser fijada: máximo, familiar, mínimo, entre más clases. De todas estas modalidades, de no ser más oportuno su examen en otras partes de la obra, se incluyen ahora consideraciones complementarias.¹¹

En Argentina se estipula de igual forma que aquí en México el salario por tiempo.

“Recibe el nombre de salario por tiempo el percibido por el obrero o empleado que cede o arrienda a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un período determinado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta. Es la forma más frecuente de remuneración, a la cual se contraponen el salario por pieza el salario por tarea y el salario progresivo. En el salario por tiempo puede tomarse como unidad, para determinar la

¹⁰ IBIDEMP.219

¹¹ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Tercera edición. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968.p595

retribución, la hora, la jornada laboral de 8 horas o el día, la semana, la quincena o el mes, e incluso el año. La retribución se fija con independencia de la producción del trabajador; de modo que, aun cuando no haya producción, el empresario debe abonar de todas maneras, la retribución convenida; los riesgos, por lo tanto, están al exclusivo cargo del empresario. Si la producción del trabajador es baja, el empresario se perjudica; si, por el contrario, es elevada, por encima de lo normal, se beneficia. El esfuerzo del trabajador depende, en el salario a tiempo, de la vigilancia y de la intensidad con que el empresario ejerza su poder de dirección cerca de los subordinados y también de los métodos y organización de la empresa.¹²

En el derecho Mexicano lo comparamos al salario por la unidad de tiempo en esta época los patrones ya no creen tanto en esta forma de retribuir, porque si le tocan empleados improductivos, la fuente de trabajo no genera la producción deseada, esta sin embargo, afortunadamente para muchas empresas y desafortunadamente para los mexicanos la mayoría de los empleados improductivos casi siempre se encuentran laborando para el gobierno, toda vez que no existen incentivos para el mejor aprovechamiento y la atención a un pueblo sediento de progreso.

En el Derecho Argentino se establece también el trabajo a destajo y la definición no la da el Maestro Cabanellas que a la letra dice.

“El trabajo a destajo o por unidad de obra es un sistema por el cual calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajo. El salario no es fijo, sino que varía según el Esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza terminada se abona con una retribución fija; y la cantidad de

¹² Cabanellas. OP.CIT.P 595

unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día. En cuanto a su naturaleza, se ha estimado que el salario a destajo origina un trabajo no sobornable, sin tener para ello en cuenta el hecho de que la modalidad remuneratoria no modifica ni los derechos ni las obligaciones de las partes, ni el carácter contractual de la presentación laboral. Lo que ocurre es que la retribución que percibe el trabajador se somete al resultado obtenido. Se introduce un factor aleatorio y una participación en el riesgo de la producción, a cargo entonces del trabajador. Como ventajas del sistema se citan: a) el menor costo de la fabricación; b) el aumento de la productividad, por el estímulo que experimenta el trabajador; c) el mayor perfeccionamiento personal que el obrero procura para producir más; D) la menor vigilancia empresaria que requiere; e) los mayores beneficios que para ambas partes promueve; f) la fijación más exacta de los costos de producción. Frente a ellos se puntualizan estos inconvenientes: a) provoca un desgaste suplementario de las energías del trabajador, víctima de su codicia salarial; b) produce en realidad una distinción del salario, por la mayor competencia que origina; c) tienta a prolongar la jornada laboral e incluso a violar los máximos permitidos como horas extraordinarias; D) contribuye al desempleo obrero; e) tiende a producir artículos de menor calidad, sacrificando esta ante la vida.¹³

Esta definición que se conoce en nuestro país puede caber dentro de la definición por unidad de obra y porque no de cualquier manera siendo que está esa apartada de la ley para que el trabajador escoja lo que más le convenga y es como dice Cabanellas les da un consejo a todos aquellos que quieran ejercer como patrón si piensan pagar a sus trabajadores a destajo las ventajas y desventajas de tal jornal.

¹³ Cabanellas OP.CIT. P.596

El salario por tarea o pieza tiene una similitud equiparada con el Derecho del Trabajo Mexicano pero en la Argentina citada por el maestro Cabanellas la definición de salario por tarea o pieza es sin duda un tanto diferente a lo que en México entendemos por tarea o pieza.

“En el salario por tarea u obra, se establece la obligación, por parte del trabajador de cumplir con una cantidad determinada de tarea en la jornada de trabajo en el tiempo establecido. Se fija un tiempo determinado y se señala para ese tiempo un rendimiento también fijo: el trabajador debe una cantidad de producción durante un lapso previamente fijado. Se llega de esta manera, a la seguridad de un rendimiento y, al mismo tiempo, a un salario que el trabajador puede percibir, y tiene derecho a él con tal que alcance el rendimiento convenido de antemano. El problema, Cuando el salario se establece por tarea o por pieza estriba en que no toda la producción es la misma ni igual al rendimiento del trabajador; pues varía tanto por la calidad de la materia prima utilizada como por las condiciones ambientales y, especialmente, por las maquinarias que se le facilitan. En realidad, el salario por tarea o por pieza no es sino un sistema de trabajo ideado para darle al trabajador la seguridad de un salario fijo, calculado por tiempo, con la posibilidad de aumentar dichas ganancias si el trabajador también aumenta su rendimiento. Como bien se ha señalado, este sistema constituye un salario por tiempo con primas; pues el trabajador tiene asegurado un salario fijo, que podrá aumentar si el número de piezas que produce supera a las consideradas normales. ¹⁴

En México se conoce como salario al destajo pudiendo entrar en el trabajo por 8 horas.

El salario individual y colectivo en nuestro Derecho Mexicano son las dos formas de establecer un salario y que puede ser de cada uno como persona individual o en grupo percibir el pago del salario.

¹⁴ Cabanellas OP.CIT. P.597

“ El salario es individual cuando se retribuye a un trabajador considerado como unidad aisladamente; el salario es colectivo cuando se fija la retribución para un conjunto o grupo de trabajadores, que en tal forma presta un servicio determinado. En esta modalidad laboral se considera normalmente la retribución por equipo *JJ 536 y SS) 15

Es conocida como retribución en México de salario individual ¡bueno! Pienso que en México la mayoría de los trabajadores su salario es individual, que sería difícil que hubiese un salario colectivo manifiesta las situaciones en las que van a laborar los trabajadores y no se establece que entre todos ganaran un determinado salario y luego se lo reparten no creo.

El salario en dinero, especie y mixto es la forma de retribuir en Argentina el salario de manera diferente a como se retribúa el salario ya que no es permitido hacer el pago total con algo similar al dinero.

“El salario en dinero es el que se abona íntegramente en numerario de curso legal; el salario en especie, el que se forma con valores que no son moneda; y el salario mixto se compone de metálico y especies.

Normalmente los trabajadores son remunerados en dinero; esto es, el salario se abona en metálico, en billetes. Muy rara vez lo son exclusivamente en especie; y con frecuencia, se da el salario mixto.¹⁶

Pienso que estas tres formas se pueden aplicar al apartado de ley a cualquier otra manera. Sistema del trueque y economatos.- Por el truck Sysi en la expresión inglesa, o sistema de trueque se paga el salario mediante el suministro de artículos de primera necesidad, sin que el trabajador pueda saber exactamente el valor de los objetos o mercaderías que reciba como salario. Esta modalidad remuneratoria no hay que confundirla con el salario en especie (J

¹⁵ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. 3ra Edic. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968 P 598

¹⁶ IDEM

706). El de trueque, que se delinea como una permuta con causa laboral -pues a los productos que el trabajador le suministra al patrono, éste corresponde con otros que él ya posee-, tiene antecedentes en Bélgica, en el siglo XIII; pero su expansión, se sitúa en siglos XVIII y XIX, en Inglaterra y en los Estados Unidos, sobre todo en las llamadas tiendas de raya. En ellas, el empresario, al mismo tiempo que era dueño del lugar donde el trabajador prestaba sus servicios, constituía en comerciante y ponía a disposición de sus dependientes tiendas o lugares en los cuales se abastecían y en los que circulaban, en los de dinero, vales entregados como salario.¹⁷

Sigo en mi posición de esta forma incluyo a de cualquier otra manera ya se ha comentado lo de las multicitadas tiendas de raya en México, está permitido que cambien parte del sueldo por artículos del mismo local donde laboran pero siempre vigilados por la ley ya que no permite excedentes en el sueldo por artículos.

El salario garantizado en la Argentina representa aquella cantidad de dinero que tenga el trabajador por una tarea o labor determinada a lo que en México considero se le pudiera llamar salario mínimo.

“En una de sus acepciones salarios garantizados designa el que se le concede al trabajador con independencia de la producción real que obtenga. Es un salario básico mínimo para todos los trabajadores que despliegan su actividad por el sistema de salario incentivado o de salario con primas. De tal manera, el trabajador sabe que tiene garantizado ese mínimo o básico de salario, aún cuando su producción no alcance la cifra establecida para superar el importe de aquél por el sistema de incentivación que se aplique. En otro sentido, es garantizado todo salario mínimo obligatorio, por constituir segura retribución sin más que prestar los

¹⁷ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Tercera edición. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968 P599

servicios. Salario Profesional es el que se determina por ley, reglamento o convención colectiva y que rige".¹⁸

Se podría establecer la similitud porque le daríamos al apartado de la ley de por unidad de tiempo la similitud balgamos la redundancia con el salario garantizado no quisiera discutir el ejemplo de los empleados de gobierno aquí, pero existen en diferentes fuentes de trabajo que solo esperan que el día terminó para cobrar y sin hacer nada, porque su jornal la tienen asegurada con solo el transcurrir 8 horas ya libraron el día ¡como se dice!

En la gran parte del mundo solo existen dos formas de retribuir un salario por unidad de tiempo y unidad de obra las cuales han sido las más aceptadas por su naturaleza ya que sus características la hacen viable y fácil de retribuir.

“Las dos formas principales del salario en el mundo capitalista, son el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra, llamado éste segundo en el lenguaje corriente: salario a destajo. El salario por unidad de tiempo es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual -formamos la definición de acuerdo con la de jornada del art.58- el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo. En contraste con este principio, el salario por unidad de obra es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador. La diferencia entre las dos formas, teóricamente bien planteada, se desvanece en la realidad económica, pues, para aplicar como medida la unidad de tiempo, tiene que tomarse en consideración la cantidad y calidad del trabajo que deba prestarse, de donde resultan la fracción III del artículo 25, que dice que “el escrito en que consten las condiciones de trabajo, deberá contener: el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible”, y el artículo 27, que expresa que “si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban

¹⁸ IDEM

prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición''. Y por otra parte, si se aplica como medida la unidad de obra, deberá cuidarse, según dispone el párrafo segundo del artículo 85, que ``la retribución que se pague sea tal, que para un trabajo normal, en una jornada de 8 horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. El salario por unidad de obra ha sido objeto de diversas críticas en todos los tiempos: Adam Smith, en Su libro La riqueza de las naciones, afirmó que ``es agotador y perturba seriamente la salud''; y Marx

Puso de manifiesto que este sistema se prestaba a una mayor explotación del trabajo. Pero las disposiciones citadas en el párrafo anterior ofrecen una solución, pues no solamente autorizan al trabajador a solicitar

de la Junta que determine si el salario fijado permite obtener en 8 horas una cantidad de dinero equivalente al salario mínimo, sino, además, de conformidad con el párrafo primero del artículo 85 de la Ley nueva, si la cantidad resultante integra un salario remunerador ¹⁹

El maestro de la Cueva, nos hace entrar a la discusión es mejor jornal tanto para el patrón como para el trabajador, ya que Cabanellas nos dio una tabla de bien y el mal; con el comentario del maestro de la Cueva, ahora los que dicen son los propios interesados y en una plática entre las dos fuerzas patronal y clase trabajadora.

El salario a comisión considerado desde el punto de vista del Maestro de la Cueva y tomando en cuenta la perspectiva del Derecho Laboral Mexicano.

¹⁹ . De la cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima segunda edición Edit. Porrúa. Tomo I.1990.p 305

“El salario a comisión es aquél en el que la retribución se mide en función a los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador; de ahí que se diga frecuentemente, y así ocurre en el Artículo 286 de la Ley nueva, que dicho salario es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos colocados. La definición de esta forma del salario exigió a la Comisión varias horas de meditación, porque la actividad de los agentes de comercio no se dirige únicamente a la venta de mercancías, sino también a la celebración de contratos de uso de maquinaria o de utilización de servicios; sin estar seguros del acierto, los miembros de la Comisión se decidieron por el verbo colocar.”²⁰

La comisión como podría más definir, la comisión buena el maestro de la Cueva nos cultiva y dice que es una prima a la que estoy de acuerdo como incentivo es lo mejor que existe desde mi particular punto de vista. Definiremos a continuación en base ea criterio del Maestro de Cueva la definición de salario a precio alzado.

“La última de las formas mencionadas expresamente en el artículo 83 de la Ley, es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar. Esta forma del salario, que cada día se usa menos por los inconvenientes que presenta y porque facilita aún más la explotación del trabajo, presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y obra: del primero, porque la prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de 8 horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar a cada una de ellas, una cantidad equivalente al salario mínimo, por lo menos; y del segundo, porque existe una fijación del salario en función de una obra por realizar”.²¹.

²⁰ IDEM

²¹ De la cueva OP.CIT.P 306

Cómo frases te pagaré, así siento que suena el salario a precio alzado, y así entiendo al maestro de la Cueva aunque sin usarse ya Yo lo afirmo! No se usa, porque el patrón no le convenía pagar un esfuerzo que a él le pareciera. Pero si era grande y que el trabajador como se dice se la hechará en tres patadas

3.2 SALARIO INTEGRADO

Definiremos el salario integrado que no es otra cosa más que la prestación que lleva dentro del pago del salario y que puede constituirse por los vales, comisiones vales y cualquier prestación en especie que el trabajador adquiera con motivos de su trabajo.

"a) el salario se integra con la cantidad que en numerario se conviene o determina, por día, jornada, semana, decena, quincena o mes. Las demás prestaciones no forman parte del salario, son complementarias o adicionales.

b) El salario se integra con todas las prestaciones que recibe el trabajador en numerario, sin considerar las prestaciones en especie, por las dificultades de su cuantificación.

c) El salario se integra con la cantidad convenida o estipulada y sólo aquéllas prestaciones que la incrementan, sin considerar el pago de horas extras, vacaciones, días de descanso, etc.

d) el salario se integra con todas las prestaciones, en dinero y en especie que el patrón debe entregar al trabajador por sus servicios

e) El salario se integra con prestaciones en numerario y en especie. El numerario implica que se pagará (art.101) en efectivo, en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las prestaciones en especie no podrán superar en valor a la cantidad que se pague en numerario. La cantidad fijada o contenido por cuota diaria, semanal o mensual, no será compensada con prestaciones en especie. El art. 102 dispone que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y

razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

- f) El salario está compuesto por prestaciones permanentes y transitorias o accidentales.

El salario

como unidad goza de las garantías y normas protectoras que la ley consigna, de tal suerte que no puede ser objeto de descuentos, tiene a su favor la preferencia, es irrenunciable, se pagará directamente, es nula su cesión etc. De la misma protección goza la cuota diaria, la prima vacacional, el pago de horas extraordinarias a los premios por capacidad, puntualidad y asistencia. La consecuencia de no considerar en el salario alguna prestación por transitoria accidental o unilateral, es que no gozará de la protección del salario, pudiendo en consecuencia ser gravada, renunciable, sujeta a descuentos o pagada no directamente. g) El salario se caracteriza por la libre disponibilidad por parte del trabajador. Solo las prestaciones que reúnan estas características forman parte del salario. La definición contenida en el art.98, permite establecer las bases de destinación. Cuando el trabajador recibe una cantidad o especie y no puede disponer libremente, ya sea porque los aplique a gastos ordenados por el patrón a la compra de artículos para la prestación de sus servicios, se trate de herramientas de trabajo, de ropa que debe usar en los servicios que preste, no serán salario. El vehículo que se le entregue al chofer, el automóvil que se le dé al vendedor, cuando estén afectado a la prestación de servicio, no forma parte del salario.²²

Resalta que la integración del salario se determina por prestaciones en especie no solo se puede hablar de salario, así como así, una sola paga en un determinado tiempo no, sino que con el diario acontecer en la jornada de trabajo se va integrando prestaciones anexas justas y necesarias al sueldo o jornal de la parte trabajadora que pueden ser prestaciones en dinero y en especie.

²² Briseño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo primera. Edición. Edit. Harla. México 1985.p360

3.3 CRITERIOS PARA FIJAR EL SALARIO REMUNERADOR

La naturaleza para determinar el salario está contenida en nuestra Ley Federal del Trabajo la cual menciona.

“El artículo 85 nos permite interpretar que la base del salario será remuneradora, esto es, conforme al art.57, debe tomarse en cuenta la jornada de trabajo y las circunstancias económicas de la empresa. Nunca será menor al fijado como el mínimo. No se deja al libre acuerdo de las partes su determinación, ya que la ley dispone que para fijar su importe se tomará en cuenta la calidad y cantidad del trabajo.

b) Fijación. Este es uno de los aspectos más importantes del salario; en la práctica se han presentado problemas tan graves, al grado de permitirse que con base en las horas que integra la jornada, el salario mínimo será fraccionado. Nuestro más Alto Tribunal ha llegado a estimar donde existe jornada reducida (de 3 o 4 horas), no es lesivo a los derechos del trabajador, el que el salario (incluso el mínimo) se pague en esa porción. La ley habla de que el salario mínimo es la cantidad MENOR que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en UNA jornada de trabajo (art.90). No olvidemos que el patrón y el trabajador fijarán la duración de la jornada que no podrá exceder de los MAXIMOS legales (art.59) de 8 horas, 7 y media y 7 horas, sino que esto implique una jornada de 4 horas se le pueda pagar al trabajador el 50% del salario mínimo.²³

El maestro Alberto Briseño Ruiz pone el dedo en la yaga no obstante que su naturaleza esta bien definida y documentada en la ley federal del trabajo y en la Constitución Federal del Trabajo y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La fijación menciona la ley no debe ser inferior al mínimo en la zona geográfica si rebajar los patrones horas de trabajo que las

²³ Briseño Ruiz OP.CIT. P. 366

reciben pero el pagar inferiormente el salario mínimo. A todas luces es un robo y si no le entienden así los ministros de corte pues ellos en su mundo color de rosa y los trabajadores en la realidad.

Otra forma para determinar el criterio y en base a como se deberá pagar el salario está supeditada a la ley de la oferta y la demanda que al igual que en el Derecho Económico que al haber más dinero disminuye la capacidad del poder adquisitivo de las personas por la devaluación del dinero así mismo al existir mayores fuentes de trabajo el resarcimiento del trabajo será cada vez menos pagada.

“El punto neurálgico del problema del salario está en la determinación de la tasa. Al respecto se han formulado numerosas teorías cuyo contenido corresponde a la Economía Política, pero con estrechas relaciones con el Derecho Laboral, que enfoca el salario como la contraprestación que el patrono debe al trabajador por la cesión del esfuerzo y de los servicios de éste a aquél. A continuación se examinarán las principales teorías formuladas para establecer el salario que cada doctrina o autor considera más fundado y justo; si bien casi todas las tesis se resienten de incompletas y de no tener presente la constante mutabilidad de los fenómenos económicos. Corresponde señalar en primer término la teoría de la oferta y la demanda. Según sus partidarios los economistas de la Escuela liberal, el precio de la jornada del obrero se regula como el precio corriente de toda cosa, conforme a la ley de la oferta y la demanda; según aquéllos los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de obreros que se ofrece para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible⁸. Esta teoría se resume en la frase célebre del economista COBDEN: “cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan; cuando dos patrono corren detrás de un obrero, el salario sube”²⁴

²⁴ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. 3ra edic. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968. p582

Este criterio para determinar la retribución del salario es el más aplicable necesita implica satisfacer. Ejemplo claro con los hermanos indocumentados ahora que están deportando tanto inmigrante los granjeros piden que se les autoricen trabajar en sus tierras pero eso si bien pagando esto citado como un ejemplo de que el trabajo sube en tanto sus pagos cuando se necesita cuando existen muchos empleos, cae en el riesgo de crear subempleo.

Otra forma para determinar la forma de fijación del salario es la Ley de Bronce del Salario en donde se le da al salario un valor real por el esfuerzo y preparación de cada trabajador.

“Basándose en las teorías económicas de MARX, LASSALLE observaba que el obrero solamente llega a ganar el salario preciso para poder vivir él y su familia. En el régimen imperante al formularse el análisis, el trabajo constituía una mercancía que se compra y se vende, con un precio en el mercado: la venden los obreros, la compran los patronos, y el salario es su precio. En todos los comercios, los compradores tratan de adquirir la mercadería al precio que más se aproxime al costo. El patrono, comprador de trabajo, observa esta regla, calcula el precio de costo del trabajo que él compra; y como ese precio corresponde exactamente al costee las necesidades mínimas del obrero (lo mismo que el valor de una máquina depende del gasto de carbón, aceite y mantenimiento que ocasiona), el patrono deduce que el salario debe reducirse necesariamente al mínimo ya indicado. “Fatalmente según LASSALLE-, el salario estará representado por los gastos de manutención y de reproducción del obrero” por los “gastos de amortización del material humano” y, según la frase incisiva de NAQUET.²⁵

No pretendo hacer un ataque en contra de los salarios pagados en la ley de bronce queda claro que el patrón buscará pagar menos al trabajador y tratarlo como un esclavo obviamente lo es mas útil un hombre que una máquina, porque el hombre tiene una obligación normal y las máquinas

²⁵ IDEM

no saben de obediencia, lealtad y mucho menos de responsabilidad, lamentablemente el trabajador lo único que desea es llegar a su casa y darle de comer a su familia y las necesidades que ésta última requiera.

3.4 IMPORTE DEL SALARIO PARA EFECTOS DE INDEMNIZACION

En la Ley federal del trabajo establece en su artículo 89 como deberán ser pagadas las indemnizaciones a las cuales tenga derecho un trabajador y que se define de la siguiente manera.

“Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84. En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diaria el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Sin en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salariodiario.²⁶

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo es la aunada con el artículo 5 de nuestra Constitución al establecer que se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho esto lo podríamos entender que al momento de obtener alguna indemnización debo tomar el último salario diario que obtuve, y así fue quincena o semanal dividirlo hasta sacar lo que corresponda aun día puesto que independientemente del porque nazca la indemnización tiene ya acumuladas como salario integrado las prestaciones por el solo paso del tiempo en el trabajo o si mejor lo vemos así se han ganado día con día y que son parte del salario por ley para eso tubo que

²⁶ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P. 64

existir una reforma a las leyes que llevo muchos años comenzando por las leyes de indias, seguida de los sentimientos de la nación la Constitución de 1917. Para eso peleó tanto el pueblo de México para que se respetara salario, para que su esfuerzo por su trabajo valiera la pena este artículo garantiza el respeto de la indemnización. Ya que existen patrones muy abusados que ofrezcan de mala fe alguna indemnización y que no es permitido por la ley (pero lo siguen haciendo) debe informarse a todos los trabajadores que si es despedido injustamente o que si les liquidan su salario no deberá ser tocado puesto que la ley menciona que deberá tomarse el último salario como bueno por así decirlo para la indemnización, sueldo íntegro, entendiéndose también que las comisiones deben ser tomadas en cuenta en la cuantificación de las indemnizaciones al crearse entre el salario y las comisiones un solo salario que se dividirá y se obtendrá lo que realmente gana el trabajador por día. Ahora comenté mas el artículo 486 de la ley Federal del Trabajo la cual determina que para medir la indemnización por riesgos de trabajo no podrá exceder dos salarios mínimos, se entiende que vigente en la zona en donde prestaba el servicio el trabajador vigilando así y teniendo un conjunto de dos disposiciones en la misma ley y que el citado artículo 84 menciona para pagar las indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador. Se tomarán como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, pero obviamente al legislador quiero suponer que se olvida que ya había determinado en este artículo 89 como se pagarán las indemnizaciones a las que tenga derecho el trabajador o a la mejor amiga de los legisladores explotaban trabajadores que ganaban mas de dos salarios mínimos o simplemente eran dueños de fábricas bueno el porque esta disposición del artículo 486 no es este estudio, si no para mediante la investigación el salario debe ser pagado íntegramente como lo estipula el artículo 89 y no debe aplicarse lo establecido en el artículo 486 y no robarle porque esa es la palabra es un robo en camino despoblado porque, si el trabajador gana mas de dos salarios mínimos, no debe de disminuirse a solo dos, que tal que los legisladores tuvieran

algún puesto en alguna empresa y ganaran 8 veces el salario mínimo que falleciera y que a su familia solo le dieran muy poquito dinero, no les parecería eso es lo que no pienso el legislador ahora esta ahí y si lo quitaran quedarían como antecedentes dirían es patronos, pero y porque tengo que pagar mas si antes no era así no obstante en su antes de la disposición del artículo 486 en el artículo 484 menciona a que se refiere, este título, se tomará como base el salario diario que esperaba el trabajador al ocurrir el riesgo por tanto cabe suponer que como parece el artículo 486 quede ahí muy mal y en sí va en contra de la redacción del capítulo cualquiera que lea la ley y comienza por el artículo 484 que no hay disminuciones, pero al continuar tremendo chasco le causará y si esta persona gana mas de dos salarios mínimos lo primero que se ocurrirá decir me robaron para eso está la ley y frases como esa ala cual me uno y manifiesto deben pagarse las indemnizaciones por riesgo de trabajo íntegramente.

CAPITULO IV

4.1 Concepto y alcance de los riesgos de trabajo

En la Ley Federal Mexicana en su artículo 473 establece el criterio en el que se sustenta una enfermedad o accidente de trabajo.

“Riesgos de trabajo son todos los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.¹

Al hablar de riesgos de trabajo puede caer en la suposición que estén por ejemplo, el no usar ropa o calzado o instrumento adecuado para alguna labor, pero estos tan solo son normas que deben seguirse para no sufrir algún accidente o enfermedad que son llamados la ley como accidentes de trabajo.

Los genéricamente denominados como Riesgos del Trabajo se dividen en dos grandes ramos, que son los llamados Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales; diferenciándose una de otra, en cuanto a la forma en e inesperada y frecuentemente violenta; en cambio, la

Enfermedad Profesional se presenta como resultante de una constante y prolongada permanencia del trabajador en un medio inhóspito o tóxico; o sea, representa siempre la secuencia de un proceso al cual se hayan expuestos algunos trabajadores por razón de su actividad laboral.²

¹ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P. 207

² Bermúdez C. isneros Miguel. Las obligaciones en el derecho del trabajo. Primera edición. Edit. Cárdenas editor y distribuidor (La Ley). México D.F. 1978. P.171

Al mencionarse que un accidente es de efecto inesperado y dije reenvía a la enfermedad que necesita el acumulo de estados perjudiciales a la salud, pues es lo mismo que en una fábrica un tornillo mate a un trabajador pues fue instantáneo el accidente en cambio, por las constantes inhalar de sustancias caen en enfermedades también puede llamarse accidente de trabajo, pues éste le provoca el estado de enfermedad como ejemplo los mineros.

Los cuales estaban sometidos a lugares con carencias como oxígeno, iluminación, seguridad en la estructura de la mina, equipo apropiado de transportación de los minerales ocasionando enfermedades que deterioraban la calidad de vida del trabajador y en un mismo caso el rendimiento de su trabajo durante las largas jornadas.

4.2 CLASIFICACION Y TIPOS DE RIESGOS

La definición de riesgo de trabajo en la Ley Federal Laboral incurre erróneamente al definir accidentes y enfermedades de trabajo la cual sustento con el comentario del Maestro Nestor del Buen Lozano.

“La definición de riesgo de trabajo está contenida en el art. 473, que señala: “Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”. Este es un concepto genérico que acepta dos especies. Por un lado los accidentes y por otro las enfermedades de trabajo.

El concepto de accidentes está incluido en el art. 474 en términos que evidentemente no resultan muy satisfactorios.

En primer lugar, la definición misma es oscura. En segundo término, sea compañía de un segundo párrafo, relativo a los accidentes en el trayecto que está fuera de lugar. En el art. 474 se dice lo siguiente: 474. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación

funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. "Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa". El concepto incluido en el primer párrafo del art.474 evidentemente confunde el accidente con sus consecuencias. En efecto: el accidente no es, ni una lesión orgánica, ni una perturbación funcional, ni la muerte. Estos acontecimientos serán, en todo caso, la consecuencia del accidente. El accidente es, simplemente, un "suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas" según lo expone el Diccionario de la Lengua Española (edición 1970). Lo eventual del suceso resulta que, dentro del proceso normal del trabajo no esté previsto el acontecimiento fortuito que constituye el accidente. De esa eventualidad podrá resultar la lesión orgánica o funcional o la muerte. Estas serán las consecuencias del accidente y, por lo tanto, los riesgos de trabajo.³

El señalar el error en que el legislador cometió al confundirlas consecuencias del accidente en es fomentado por el maestro Nestor del Buen a la cual muchos nos unimos a su criterio.

Toda vez que en la Ley Federal del Trabajo no existe definición legal del riesgo cito lo que menciona el Maestro de la Cueva.

El Diccionario de la Academia define la palabra riesgo como "la contingencia o proximidad de un daño", y como una concepción particularizada agrega que es "cada una de las contingencias que pueden ser objeto de un contrato de seguro"⁴.

³ Del Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. Novena edición. Edit. Porrúa. Tomo II. México 1992.p.613

⁴ De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición Edit. Porrúa. Tomo II. 1986 Mexico.p56

Mario de la Cueva le da al legislador, el que y como agregar la idea de lo que es el riesgo definido castellanamente.

En Ley Federal del Trabajo en artículo 474 menciona que es para la ley un accidente laboral.

“Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de este a aquél.⁵

Recalamos que la ley laboral al referirse al accidente define las consecuencias, siendo que el accidente es un lapso de tiempo en que alguna persona se encuentra en peligro de sufrir alguna lesión física o psicológica, claro que así como el error que se tiene en la ley en su mismo artículo protege al trabajador al mencionar que no importa y tiempo en que se presente. Ya que es muy común que en algunos trabajos tengan que ser, por mencionar algunos; el repartir mercancías o el ser cobrador en alguna otra ciudad ajena a donde se le contrató al trabajador porque los patrones toman como jornada la desempeñada fuera del lugar donde se contrajo y así el tiempo en que se realiza el traslado de un lugar indeterminado, esas horas no las toman en cuenta, porque puede ser horarios fuera de trabajo, pero el subordinado trabajador retorna al lugar de origen y si éste sufriera un accidente será tomado como accidente de trabajo.

La enfermedad vista y definida por la Ley Federal del Trabajo artículo 475 se define a continuación mencionando.

⁵ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P. 207

“Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.⁶

La enfermedad de trabajo es una causa por la cual muchos trabajadores mueren año con año pues las actividades de muchas empresas están relacionadas con el uso de materiales peligrosos que a su vez son inhalados por sus trabajadores, no siendo el único ejemplo ya que para definir mejor la enfermedad de trabajo es ocasionada por el deterioro de las funciones orgánicas del individuo provocada por la actividad en que se desempeña (trabajo).

La enfermedad es sin duda un retraso en las labores de la Industria y se ha olvidado de las enfermedades profesionales a las cuales están expuestos por su labor a veces peligrosa, a veces inusual a las cuales se dedican y que solo personas capacitadas pueden tener rose con estas.

“Estos riesgos son definidos por Usáin como las “afecciones agudas o crónicas de que pueden ser víctimas los obreros, como consecuencia del ejercicio habitual de una profesión, por la manipulación de los materiales empleados o por influencia de las condiciones y procedimientos especiales de la industria”. (Legislación del Trabajo, tomo III, pág.85); o definido por De Ferrari como : “El estado patológico que después de un tiempo y en forma casi normal produce la actividad profesional cumplida en determinadas industrias en las cuales se acostumbra manipular sustancias tóxicas o a exponer el organismo humano en forma continua a ambientes malsanos e insalubres.⁷

⁶ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P. 208

⁷ Bermúdez Cisneros Miguel. Las obligaciones en el derecho del trabajo. Primera edición. Edit. Cárdenas editor y distribuidor (La Ley). México D.F. 1978. P.172

4.3 ENFERMEDADES PROFESIONALES COMO RIESGO DE TRABAJO

El maestro Ferrari, menciona lo que tal vez por tener una visión muy vaga de la que son los males. El afirma que se trata por ambientes mal sanos e insalubres, ejemplo los doctores; demos el caso de los trabajadores de una fábrica nuclear quiera se que no el ambiente está plagado de radiación y esto es indetectable por los sofisticados aparatos, daña el cuerpo del trabajador.

Revisemos una definición de lo que son las enfermedades profesionales a la cual nos hace referencia

“Al discutirse el problema de la reparación de los accidentes del trabajo en las primeras leyes sobre la materia, surgió la iniciativa de incluir a las enfermedades profesionales que se adquieren también en el curso del trabajo. El asunto en sí presentaba dificultades debido a la resistencia que se encontraba en los medios parlamentarios para equipar al accidente, cuya causa es repentina, la enfermedad profesional cuyo desarrollo es lento y progresivo. Sostenían algunos que si bien, el accidente es generalmente imprevisible, las enfermedades profesionales pueden ser prevenidas por medio de una serie de medidas de profilaxis y de higiene. La imputabilidad de una enfermedad profesional, agravaba los sostenedores de la exclusión, es muy difícil de establecer. Mientras que el accidente es debido a un hecho subitáneo, fácil de probar por lo general, el origen de la enfermedad resulta difícil de establecer, porque ella comienza en una forma insidiosa y los síntomas no son notados por la víctima sino tiempo después de su aparición. Aún cuando que una dolencia puede provenir del trabajo, es muy difícil de establecer cuándo ha comenzado la enfermedad, es decir, cuándo el organismo de la víctima ha terminado por ceder a la invasión de los gérmenes productores de aquélla. Esta cuestión tiene importancia con respecta a la imputación de la responsabilidad, pues, en el caso de que el empleado enfermo haya trabajado con varios empleadores en los últimos tiempos, resulta difícil establecer cual de ellos es el responsable y

quién debe pagar la indemnización. Por ello fue que la ley Francesa de 1898 dejó de lado las enfermedades profesionales y sólo declaró indemnizabais a los accidentes. Ello no implicó en la mente del legislador la idea de abandonar el estudio del asunto. Simplemente, se trato de postergarlo a la espera de antecedentes que permitieran dar una solución adecuada a la indemnización de las enfermedades profesionales.⁸

Al comentario del maestro Deveali es casi imposible que al solo tener medidas de profilaxis de higiene se puedan prevenir enfermedades, mas ejemplo de mayor impacto de una enfermedad profesional que en el África la enfermedad del ébola que termina con las vidas de los doctores pues se transmitía hasta con el aliento, con el solo rose de la piel, los médicos de esa región y particularmente no considero que con las medidas de profilaxis e higiene se puedan prevenir enfermedades que están ahí y que seguirán terminando con los trabajadores profesionales o no profesionales.

El hablar de profilaxis en una empresa o establecimiento indica o se entiende como los pasos a seguir para la prevención en un presente y futuro de las enfermedades y los accidentes, pero no siempre la forma de profilaxis se utiliza como la única forma para evitarlas. En algunos casos deben de ir acompañadas por pláticas, capacitaciones y demostraciones del material y equipo en donde estará laborando el trabajador con la finalidad de que este pueda desempeñar al máximo su trabajo.

Una de las definiciones más completas de las Enfermedades Profesionales y que sin duda trascienden en el Derecho Laboral es presentada en este trabajo por el Maestro Antokoletz.

Concepto, régimen legal argentino; jurisprudencia. Convención de Ginebra de 1925. Las enfermedades profesionales son indemnizables como accidentes de trabajo. Por "enfermedades profesionales" se entiende a aquellas cuyo origen se debe al trabajo de la

⁸ L. Deveali Mario. Tratado del derecho del trabajo. Tomo IV. 2da edic. Edit. Cárdenas editor y distribuidor La Ley). Argentina 1972.p 469

víctima en la profesión que ejerce (Art. 145 del decreto reglamentario de la ley 9688). La Convención de Ginebra de 1925 habla de "enfermedades e intoxicaciones" producidas por determinadas substancias. Según la ley 9688 y sus decretos reglamentarios, para que una enfermedad profesional sea indemnizable deben concurrir las siguientes circunstancias: a) que el obrero se incapacite para trabajar o fallezca a consecuencia de la enfermedad; b) que ésta sea contraída en el ejercicio de la profesión; c) que se le declare efecto de la clase de trabajo que realizó la víctima durante un año anterior a la inhabilitación; d) que el obrero no haya sufrido de esa enfermedad antes de entrara a la ocupación que ha tenido que abandonar; e) que la enfermedad sea de las enumeradas por el Poder Ejecutivo. previo informe de las oficinas técnicas. Si una enfermedad no figura en la lista, pero se debe a la naturaleza del trabajo o se agrava durante o con motivo del trabajo, es susceptible de indemnización como accidente del trabajo, aunque no reúna los requisitos de una enfermedad profesional. Para que una enfermedad profesional sea indemnizada como accidente del trabajo, se debe acreditar que las condiciones del ambiente han producido o favorecido el desarrollo de la dolencia, sin cuya prueba no reúne las condiciones necesarias para ser indemnizable. 114 Cámara de Aplicaciones de la Justicia del Trabajo, Fallos 1950, p.141

La responsabilidad por la enfermedad profesional pesa sobre el último patrón que empleó al obrero en el año precedente a la inhabilitación, salvo que pruebe que la enfermedad fue contraída al servicio de otros patrones, en cuyo caso éstos son responsables. Se produce la misma inversión de la prueba que en los accidentes del trabajo; el obrero sólo debe probar la enfermedad contraída al servicio del patrón durante el año anterior a su incapacidad. Si una enfermedad, por su naturaleza, es de las que pueden ser contraídas gradualmente, los patrones que ocuparon durante el último año a la víctima, en la clase de trabajo a que se deba la enfermedad, están obligados a reintegrar proporcionalmente al último patrón la indemnización que éste haya pagado. La

proporción es fijada por arbitradores si hay controversia a su respecto. En cumplimiento del artículo 22 de la Ley 9688, los decretos reglamentarios de 14 de enero de 1916 y 19 de febrero de 1932 enumeraron las siguientes enfermedades profesionales: pneumoconiosis, tabacosis pulmonar, antrocosis, siderosis, saturnismo, hidragirismo, cuprismo, arsenicismo, aftalmia amoniaca, sulfo-carbonismo, hidrocarburo, fosforismo, pústula maligna, dermatosis, anquilostomiasis, fiebre ondulante y otras. un cuadro de enfermedades profesionales, anexo a la Convención de Ginebra de 1925, contiene la siguiente clasificación de substancias y profesiones: a) intoxicaciones por el plomo, sus aplicaciones o sus compuestos, con las consecuencias directas de dicha intoxicaciones (manipulación de minerales que contengan plomo, incluidas las cenizas plumbíferas de las fábricas en que se obtiene el zinc; fusión del zinc viejo y del plomo en galápagos; fabricación de objetos de plomo fundido o de aleaciones plumbíferas; industrias poligráficas; fabricación de compuestos de plomo; fabricación y reparación de acumuladores; preparación y empleo de esmaltes que contengan plomo; pulimentación por medio de limaduras de plomo o de polvos plumbíferos; trabajos de pintura que comprendan la preparación o manipulación de productos destinados a emplastecer, masilla o tintes que contengan pigmentos de plomo); b) intoxicación por el mercurio, sus amalgamas y sus compuestos, con las consecuencias directas de la misma (manipulación de minerales de mercurio; fabricación de compuestos de mercurio; fabricación de aparatos de medida o de laboratorio; preparación de primeras materias para sombrerería; dorado a fuego; empleo de bombas de mercurio para la fabricación de lámparas incandescentes; fabricación de pistones con fulminato de mercurio); c) infección carbunclosa (obreros que estén en contacto con animales carbunclosos; manipulación de despojos de animales; carga y descarga o transporte de mercancías). El día que la Argentina ratifique la Convención de Ginebra de 1925 deberá revisar la lista de las enfermedades profesionales actualmente

establecida, especialmente en lo que respecta al carbunco, que la jurisprudencia no considera uniformemente como enfermedad profesional indemnizable.⁹

Toda vez que la ley del Trabajo Mexicano establece las incapacidades profesionales sería buena para la ley que éstas disposiciones de la convención de Ginebra de 1925 y así como comienzo hacia una legislación amplia y beneficiaria para los trabajadores profesionales.

El riesgo profesional aunado con la teoría de las Enfermedades Profesionales nos da una base para determinar que no deben de ser indemnizadas de manera igual que un trabajador que gana el salario profesional debe ser indemnizado como lo que es un salario profesional.

“Es ésta una de las teorías que más discusión adquirió en su finalidad de fundamentar la responsabilidad patronal ante los riesgos del trabajo. Nació en 1885 expuesta por el francés Delacroix como una reacción en contra del contenido del art. 1384 del Código de Napoleón que fundamentaba el principio de responsabilidad por culpa. En la teoría se sostiene que todo accidente que sufra el trabajador en el desempeño de su trabajo en consecuencia directa del trabajo desempeñado y que si fue la empresa la que creó el riesgo específico, debe ser el empresario quien responda de los riesgos profesionales. En realidad como lo manifiesta con maestría De la Cueva, esta teoría del Riesgo Profesional, perfeccionaba las ideas sostenidas por Saleilles, en cuanto no admite que la culpa del trabajador excluya la responsabilidad del patrón.¹⁰

⁹ Antokoletz Daniel. Derecho del trabajo y provisión social(Derecho Argentino y comparado referencias especiales a las Repúblicas americanas)Primera edición. Edit. Guillermo Cabanellas Krapf limitada. Tomo II. Argentina 1963. P.283

¹⁰ Bermúdez Cisneros Miguel. Las obligaciones en el derecho del trabajo. Primera edición. Edit. Cárdenas editor y distribuidor (La Ley). México D.F. 1978. P.175

Estoy de acuerdo en la teoría del riesgo de trabajo, el patrón es responsable de la fuente de trabajo y el que algún trabajador ingrese a laborar bajo los influjos del alcohol o enervantes, drogas o tenga riñas o intento de suicidio, es responsabilidad del patrón vigilar que los trabajadores tengan la garantía de desempeñar sus labores sin ninguna de éstas circunstancias, para eso está el patrón, debe cuidar la fuente de sus ingresos, vigilar a los trabajadores y no darle en la ley al patrón excusas para no indemnizar al trabajador pues la ley ya le dio la excusa de como no dar un centavo al trabajador.

Dado que la ley federal del trabajo establece una protección enorme para la parte patronal dejando en estado de indefensión a la parte trabajadora aunque si la parte trabajadora se encuentra en algún suceso determinado por la ley por la ley federal del trabajo en alguno de los puestos se estimen al patrón de la obligación de dar indemnización alguna toda vez que los supuestos que determinan esta ley son claros y determinados y que lesionan su trabajo por encontrarse en algunas de esas situaciones.

El Maestro Devali nos menciona otra teoría del riesgo profesional ya que está nos da la pauta para entender que el peligro en el que se encuentra un trabajador profesional con un sueldo superior a tres salarios mínimos ya que las actividades que desempeñan suelen ser peligrosas y de un desempeño de una persona con preparación.

Refiriéndose al fundamento del riesgo profesional: "el trabajo comporta peligros, y particularmente el trabajo industrial. El patrón que hace trabajar a un obrero lo expone al riesgo de accidentes. No se puede decir que haya culpa de su parte al exponer así a su obrero; es una necesidad del progreso industrial, una consecuencia de la complejidad del mecanismo que degenera una producción de calidad superior y de un costo menor. Estos peligros del trabajo son causas de accidentes para los obreros y constituyen como el precio de rescate del progreso. ¿Es justo que las víctimas no obtengan una reparación si ellas no pueden demostrar la culpa

del patrón? La equidad sugiere que ello que ello sería una grave injusticia. El patrón saca provecho de este utilaje peligroso; es equitativo que soporte los riesgos.¹¹

En una postura muy denigrante a lo que realmente el trabajo, los riesgos de trabajo, son justificados irresponsablemente por Rovast y Givord como una necesidad de proceso industrial, no me imagino a los señores trabajando de abogados en una fábrica de armas nucleares, esto no es pensando con profundidad el progreso no debe ser a costa de la sangre del trabajador, lo que hace al trabajo un instrumento de destrucción.

“No se discute la culpa del accidente; el obrero debe ser indemnizado, pero indemnización será parcial, de acuerdo la tarificación establecida de antemano por la Ley. El obrero recibe menos de lo que su incapacidad señala, pero en cambio sabe que en cualquier caso lo recibirá.

“La tarifa no es sino un seguro del obrero por el patrón, seguro que, en lugar de ser convencional, es legal: el patrón está legalmente obligado a pagar al obrero víctima de un accidente una indemnización fijada de antemano por la ley. ¿Cuál es el precio de este seguro? Si se considera a la luz del principio nuevo que hace responsable al patrón del caso fortuito, el precio de este seguro será la reducción legal de la indemnización debidamente a la víctima, no sólo en los accidentes imputables a la culpa del patrón, sino en todos aquéllos en que la causa es fortuita.

Por último, debe garantizarse al obrero el pago de la indemnización y rodearla de privilegios. Así, la ley garantiza, por medio de diversos sistemas el seguro obligatorio a la formación de cajas especiales, la efectividad del pago de la indemnización al obrero por el patrón, por su asegurador, o por el Estado en caso de insolvencia patronal.

“La teoría del riesgo profesional ha sido también objeto de críticas. Así, por ejemplo,

¹¹ L. Deveali. Mario. Tratado del derecho del trabajo. Tomo IV. 2da edici. Edit. Cárdenas editor y distribuidor (La Ley). Argentina 1972.p365

algunos entienden que atenta contra la igualdad social al favorecer a una determinada clase, la de los trabajadores, lo cual es erróneo si entendemos por igualdad el concepto que da nuestra Corte Suprema y que consisten en aplicar en todos los casos ocurrentes la Ley, según las diferencias constitutivas de ellos.¹²

El caso a lo que hace referencia el maestro Deveali, lo equiparamos a cerca del seguro mencionado como las prestaciones nuevas, son nuestro derecho, llamadas INFONAVIT y que tan solo son falsas salidas de indemnización pues como lo manifiesta no se paga realmente lo que es una indemnización por riesgo los trabajadores sean normales o profesionales ya lo mencioné, deben ser indemnizados de acuerdo a la ley y su sueldo íntegro.

Otra teoría del riesgo profesional definida por el Maestro Cabanellas.

“Evolución y consecuencias de la tesis del Riesgo Profesional Sin apartarse en esencia de los fundamentos de esta Doctrina, se delinear algunas variantes. Se sostiene así que de los infortunios del trabajo no responden los dueños de las industrias ni el capital, sino el costo de producción. En virtud de ello, a los precios ha de agregarse la cuota de reposición o resarcimiento del material humano. Aparece así, junto al riesgo profesional el riesgo económico endosado sin más sobre el consumidor, con el recargo holgado que se estime. Ese recargo de los costos se justifica por cuanto el corto salario del trabajador no le permite una reserva para preservarse -por su iniciativa de los riesgos a que se encuentre expuesto; y si se le incrementara su haber, sin un obligatorio descuento, tal vez consumiera en otra aplicación esa partida. Se consigue, por tanto, con la asignación de los riesgos al empresario y el recargo con que éste eleva los precios, una especie de seguro contra la incapacidad de los trabajadores. La aplicación del riesgo profesional, que le impone al empresario una obligación a

¹² L Deveali. Mario. Tratado del derecho del trabajo. Tomo IV. Segunda edición. Edm. Cárdenas editor y distribuidor (La Ley). Buenos Aires Argentina 1972.p377

consecuencia de la industria que administra o explota, aunque no derive de hecho o culpa de él, no sólo desvirtúa el principio de la responsabilidad, sino las normas del Derecho Común, por cuanto no se observa la proporcionalidad en el resarcimiento, ajustado a una tarifa según las resultas del siniestro. Aún cuando de ésta forma no se produce siempre el pago total del daño sufrido, se implanta una especie de seguro, con una percepción mínima igualada para todos los accidentes de la misma índole.

“En resumen, por la teoría del riesgo profesional, la industria asume las consecuencias de las eventualidades arriesgadas que en la relación de trabajo pueden producirse. Ya se origine una incapacidad total o parcial, hay siempre para el trabajador una disminución de ganancia, que debe ser cubierta, asegurándole la percepción de los recursos malogrados por la incapacidad creada.¹³

El maestro Cabanellas de acuerdo está en que al trabajador no debe de disminuirse su indemnización, toda vez que el patrón está a cargo de sus trabajadores y que no debe de arriesgarse su vida por el progreso.

Lo contrario a la teoría del Riesgo Profesional definida por el mismo Maestro Cabanellas, el cual menciona a los pensadores que critican la mencionada teoría.

“A pesar de haber prevalecido en la casi totalidad de las legislaciones, ésta concepción fundametadora del resarcimiento de los riesgos laborales, no ha dejado de suscitar adversas críticas. Señala OSORIO y FLORIT que no sólo el capitalista se haya interesado en la empresa. Con esta Doctrina se implanta un privilegio a favor de los trabajadores y en contra de los patronos, y se destruye el principio de igualdad que debe imperar. Sin duda late en esa objeción que empresas ruinosas, antes de cerrar sus actividades, pagan excelentes salarios a sus obreros, en situación económica superior a la patronal entonces.

¹³ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. 3ra edic. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968, p634

En vista contra ésta teoría también HUBERT VILLEROUX, al decir que ``no puede ser conforme ni a los principios del Derecho, ni a la lógica, ni a la equidad, un sistema que pone a cargo de los dueños de industrias la reparación de daños que no provienen de sus actos, que los condenan sin culpa, hasta sin negligencia que les sea imputable, que los hace responsables de lo que no hicieron ni pudieron evitar Otra severa condenación proviene de PLANIOL: No cabe, sin acto propio, declarar a una persona responsable del hecho de una cosa: ``la razón se resiste a comprenderlo y la conciencia a aprobarlo. lo que hay en esa expresión es una elipsis: el hecho de las cosas cuales el hombre responde no es, sino la consecuencia de su culpa. Para que el daño causado por una cosa pueda comprometer la responsabilidad humana, se necesita descubrir en ese hecho perjudicial un acto del hombre, que sea la causa inicial del infortunio sobrevenido''¹⁴

Por lo menos en la legislación laboral de México no existen esos sobrepagos, ni salarios excedentes, aquí en México o la teoría de la culpa piensa se basa mas a que el trabajador tiene la culpa y no se le indemniza como debería de ser con su salario íntegro.

Después de mencionar la teoría del riesgo profesional y sus críticas el Maestro Nestor del Buen Lozano desde mi particular punto de vista nos da la mejor definición del riesgo profesional por que en ella se define tan exactamente que sus errores y críticas no tienen fundamento.

“Se encuentra en la forma de cuantificar la responsabilidad. 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 (art. 1915 del CC.). En el derecho laboral, por el contrario, la responsabilidad está sujeta a una tarifa. Inclusive, en la ley de 1931 existía un límite económico, ya que en el art. 294 se fijó

¹⁴ IDEM

como salario tope la suma de \$25.00 diarios. Antes de que fuera promulgada la primera LFT en el CC se incluyó un capítulo destinado a los riesgos profesionales (arts.1935 a 1937, inclusive) inspirado en esta tesis, misma que sirvió de fundamento posteriormente a la reglamentación laboral. En realidad, la teoría del riesgo profesional, ha sido la de mayor arraigo, al grado de que es seguida por casi todos los países. Entre nosotros aún inspira a la Nueva Ley, pese al cambio terminológico.¹⁵

Así y sin que podamos ver en nuestra ley la aplicación de la teoría del riesgo de trabajo pues protege al trabajador a que se le paguen íntegras todas y cada una de sus prestaciones sobre todo salario real.

4.4 incapacidades derivadas de un riesgo

4.4 INCAPACIDADES DERIVADAS DE UN RIESGO

A continuación se mencionaran las incapacidades derivadas de un riesgo de trabajo contemplada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 477.

“Cuando los riesgos se realizan pueden producir ¹⁶

- I. Incapacidad temporal
- II. Incapacidad permanente parcial
- III. Incapacidad permanente total
- IV. Muerte”

En el presente punto de esta investigación, detallaremos al llamado riesgo de trabajo, lo que son sus consecuencias enumeradas en las fracciones del I al IV del citado artículo.

¹⁵ Del Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. Novena edición. Edit. Porrúa. Tomo II. México 1992.p621

¹⁶ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P. 208

Dado que los accidentes de trabajo traen aparejadas consecuencias que en la ley federal del trabajo menciona como riesgos , que se mencionan a continuación.

Las consecuencias de hecho se mencionaran a continuación toda vez que estas son de consecuencia directa de los riesgos de trabajo.

“Ubicados ya particularmente en las llamadas consecuencias de hecho que producen los riesgos de trabajo, veremos que son de dos clases: a) los estados de incapacidad; y b) La muerte. Los estados de incapacidad. Por ellos entiéndese un estado de inhabilitación para el trabajo a consecuencia de una secuela de un infortunio laboral. Para su administración dentro del derecho del trabajo, divídense estos estados de incapacidad, en incapacidad temporal e incapacidad permanente. La primera de ellas, como de la misma denominación se desprende, es la que inhabilita al Trabajador, para el desempeño de su actividad, pero temporalmente, esto es únicamente mientras dure el tratamiento a que sea sometido al trabajador accidentado, hasta que se le habilite nuevamente para el desempeño del trabajo; por haber recuperado sus facultades de acuerdo con el dictamen del médico tratante. En cambio, la señalada en segundo término prevé que a causa de una pérdida anatómica o de una lesión de cierta gravedad, le dejarán al trabajador una limitación permanente para el desarrollo de la actividad. En algunas ocasiones excepcionales esa limitación para el trabajo, se convierte en una imposibilidad total. De esto último, tenemos que hacer la necesaria distinción considerando que las incapacidades permanentes a que nos estamos refiriendo, se subdividen a su vez en incapacidad parcial permanente e incapacidad total permanente.¹⁷

A su particular punto de vista, el maestro Bermudez y Cisneros, nos define las incapacidades derivadas de un riesgo y que conforme transcurramos se hará una investigación mas a fondo de cada una de las incapacidades.

¹⁷ Bermúdez Cisneros Miguel. Las obligaciones en el derecho del trabajo. 1ra edic. Edit. Cárdenas editor y distribuidor (La Ley). México P.182

Incapacidades derivadas de un riesgo

Las incapacidades derivadas de un riesgo de trabajo mencionadas por el Maestro Cabanellas y que son las aplicables en Argentina solo se mencionarán aquí como un mero requisito y de conocimiento.

“Incapacidades: caracteres.- cuando de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se trata, por Incapacidad se entiende la corporal o anímica resultante de uno de los riesgos laborales, que privan a la víctima, de manera parcial o total o de forma transitoria o permanente, de sus aptitudes para desempeñar la tarea normal, una más o menos análoga o cualquiera que sea. La Incapacidad Jurídica, que puede producirse acumulativamente, sobre todo en casos de trastornos mentales y en otros de invalidez extrema, es probable que se afronta y resuelve con arreglo al Derecho Civil, en esfera ajena a la del Derecho del Trabajo. Aquí se trata, pues, de una imposibilidad o dificultad de movimientos, de mutilaciones y lesiones de toda clase, de impedimentos, ineptitudes, torpezas o defectos derivados de un malestar súbito o lento, consolidado o progresivo.¹⁸

en la Argentina se describen a las incapacidades en dos tipos; primera incapacidades corporales o anímicas y la incapacidad jurídica.

Mencionaremos otra definición de las incapacidades derivadas de un riesgo de trabajo por otro autor.

Con HERNAINZ MARQUEZ puede trazarse el siguiente cuadro de incapacidades laborales: a) por la extensión de la perturbación sufrida, la incapacidad puede ser total o

¹⁸ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Tercera edición. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968.p 659

parcial, según impida de manera completa o restringida el normal ejercicio de las funciones laborales; b) con relación al tiempo en que se mantenga la incapacidad, ésta puede ser temporal o permanente; c) La combinación cronológica y la de amplitud permite estas especies: temporal parcial y temporal total, permanente parcial y permanente total; D) Por las modificaciones posibles en las incapacidades permanentes, aparecen las alterables y las inalterables, de acuerdo con la posible o imposible evolución posterior; e) Por la persistencia, se habla de las continuadas y las intermitentes; f) Por la producción, a las instantáneas se contraponen las diferidas.³ Ob.cit.pags.175 y 176 Para la Ley Argentina 9.688, el accidente puede producir cualquiera de estos resultados: a) La muerte del obrero; b) Su incapacidad absoluta y permanente; c) Su incapacidad parcial y permanente; D) Su incapacidad temporal; e) Incapacidad que no deje lesión alguna y cuya duración sea inferior a 6 días, (artículos 3o. y 8o.). La incapacidad temporal puede ser parcial o total, según se tenga o no, aptitud durante ella para ejecutar alguna tarea. Hay que guardarse de incluir la muerte entre las incapacidades que se refieren a un sujeto con mayores o menores limitaciones, contra la absoluta y perpetua imposibilidad que deriva del fallecimiento del trabajador. ¹⁹

En la ley Argentina, sobresalta una incapacidad que en la ley Mexicana no se cuenta, la incapacidad que no deje lesión alguna y cuya duración sea inferior a 6 días y en su incapacidad temporal dividirla en total o parcial.

4.4.1 INCAPACIDAD TEMPORAL

La incapacidad temporal definida en el artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona.

“Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. ²⁰

¹⁹ Cabanellas OP.CIT P.660

²⁰ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P.208

La incapacidad temporal que especifica la ley Federal del Trabajo aquí en México, señalada que es la pérdida de facultades o atributos refiriéndome facultades a lo que se le facilita al trabajador para desempeñar algún trabajo.

La incapacidad temporal en Argentina comentada por el Maestro Cabanellas.

“Siempre que el trabajador sobreviva al siniestro y hasta tanto se fije con exactitud el alcance de su incapacidad, la misma se estima temporal. La duración responde normalmente al tratamiento que se siga y a la gravedad de las lesiones. El término de la incapacidad se produce cuando el trabajador se encuentra en condiciones de reanudar sus tareas o cuando se torna patente la imposibilidad de reiniciar las anteriores actividades

Como toda la existencia humana es temporal, la ley corta por lo sano en lo cronológico y suele establecer que temporales son las lesiones laborales que no llegan al año; pero siempre que rebasen una duración mínima, en que la levedad del percance lleva a considerarlo como accidente o enfermedad común, aunque desde luego resarcible en cuanto retribución. Como es evidente, la temporalidad puede impedir que el trabajador realice sus tareas habituales, en cuyo caso se trata de una incapacidad temporal parcial o tener mayor gravedad y obstar a toda actividad profesional, en que se trata de incapacidad temporal total. El impedimento laboral transitorio termina por alguna de estas situaciones: 1a. reanudación de las tareas, tras el restablecimiento; 2a. consolidación definitiva de las lesiones, que originan una incapacidad permanente; 3a. por el transcurso del plazo máximo para la temporalidad; 4a. por fallecimiento.²¹

El recuperar en un lapso de tiempo una lesión temporal, es la pauta para distinguirla con una permanente lógicamente el trabajador, que se recupera de una lesión queda habilitado para volver a su trabajo; hay que hacer hincapié en esto porque es muy común que algunas lesiones se sufran

²¹ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. 3ra edic. Edit. Bibliografía OMEGA Argentina 25 de junio de 1968.p.592

en las manos, a pies trae consecuencias después de las curaciones y restablecimiento, el incumplimiento de la parte afectada necesita terapia y rehabilitación y eso no va incluido en la incapacidad al grado de que muchas incapacidades temporales deben ser tratadas con mayor atención para evitar que se vuelvan permanentes, dado el descuido en que suelen caer las incapacidades temporales, cabe aquí retomar lo mencionado por el maestro Cabanellas, la incapacidad temporal termina solo de formas 1, el integrarse a su labores habituales el trabajador, 2 el agravamiento de la incapacidad temporal y convertirse en una incapacidad permanente, 3 el transcurrir mas del plazo señalado sin que esta logre sanar, pero si empeorara y por el fallecimiento del trabajador, pues no obstante una incapacidad temporal puede provocar un deceso por algún trastorno o complicación instantánea.

Damos otra definición de capacidad temporal que desde la Argentina llega para instruirnos, para decimos acerca de que y como se define la incapacidad mencionada.

“Comprende la mayoría de los casos y presenta menores consecuencias para la capacidad laboral. Impidiendo a la víctima volver a sus tareas. Con toda lógica y justicia, el inciso d) del art. 8o. dispone que “ pasado el termino de un año, la incapacidad temporal se considerará como permanente”.

Incapacidad menor de 4 días hábiles. El art., 3o. de la ley, modificado por la ley 18.018, excluye de sus disposiciones a los accidente que originen una incapacidad para el trabajo que no exceda de 6 días hábiles. Tal disposición ha quedado anulada en casi todas las situaciones, en razón de la indemnización acordada por el art. 155 del Código de Comercio a las enfermedades y accidentes inculpables, indemnización equivalente al pago del salario diario.²²

²² L. Deveali Mario. Tratado del derecho del trabajo. Tomo IV. Segunda edición. Edit. Cárdenas editor y distribuidor (La Ley). Buenos Aires Argentina 1972.p513

Mario Deveali A diferencia de la ley Argentina, el Instituto Mexicano del Seguro Social aquí en México, hace un estudio para determinar, después de un año, si la incapacidad debe seguir otorgar un plazo de dos años y por lo tanto la ley Argentina protege en demasía al trabajador, pues bien la ciencia avanza pero hay incapacidades que requieren mucho tiempo, pasado de un año para restablecerse, aquí en México solo se considerará permanente, hasta que el Consejo Técnico lo determine y hayan transcurrido un lapso de dos años

4.4.2 INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

En el artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo establece la definición de incapacidad permanente parcial. "Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar."²³

El resultado de que una persona no pueda trabajar por el resto de su vida, depende del tipo de incapacidad, si una incapacidad resulta un accidente de trabajo, como ejemplo la pérdida de los brazos, y se desempeñaba como mecánico automotriz, ésta profesión requiere del uso de sus manos mas que de su mente y lo imposibilita de por vida a realizar cualquier otra actividad.

Toda vez que el infortunio que tuviera una persona en su persona con motivo de su trabajo ocasiona aparte de esta incapacidad un daño mental puesto que se han dado casos en que personas que desempeñaban la labor de chofer al perder un pie estas personas son incapaces de desempeñar cualquier otra actividad ocasionando una devaluación moral, física y económica.

Citamos otra definición de la incapacidad permanente en relación con el Derecho Argentino.

Cuando el trabajador accidentado o enfermo por causas profesionales, presenta desde un primer instante graves pérdidas anatómicas, o transcurrido el lapso legal de temporalidad, lesiones o impedimentos que le afectan en su tarea o en otra cualquiera de índole laboral, se

²³ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P.209

está ante una incapacidad permanente; es decir, que se supone que la soportará el trabajador vitaliciamente. Siempre queda la revisión por la falibilidad médica, por la recuperación humana excepcional y por los progresos de la ciencia. Por ejemplo, la pérdida de un ojo se estima definitiva; pero el prodigioso adelanto de la cirugía en el transplante o injerto de órganos torna factible que se obtengan, en ciertos casos, una rehabilitación de los catalogados de tuertos y hasta de ciegos permanentes. A la incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual se agrega una tercera especie: la incapacidad absoluta para todo trabajo. Con evidente galicismo, la Legislación Colombiana tilda de gran invalidez mejor, grave invalidez o invalidez total la del accidentado o enfermo que no pueda cumplir siquiera, sin la ayuda necesaria, actos como comer, vestirse y salir a la calle. Las parálisis muy generalizadas, la mutilación de ambos brazos y la ceguera, son manifestaciones típicas de ésta grave invalidez, entre otras muchas desgracias que es innecesarios enumerar. La legislación Argentina exige en principio el transcurso de un año para declarar la incapacidad permanente. No obstante, cabe determinarla sin aguardar ese lapso por la notoriedad inicial: pérdida de ojos, las manos o los pies en el primer momento del accidente o en la intervención quirúrgica inmediata²⁴.

El maestro Cabanellas y su optimismo porque las incapacidades permanentes parcial puedan curarse en un momento dado gracias al avance de la medicina, toda vez que el trabajador que haya sufrido esta incapacidad, vive aún y que está en espera a su restablecimiento, pues ahora existen trasplantes de órganos muy novedosos que pueden hacer de las incapacidades permanentes un regreso a la actividad laboral.

²⁴ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Tercera edición. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968.p661

Una definición del Maestro Deveali acerca de la incapacidad parcial y permanente que se encuentra contenida en la Ley Laboral Argentina.

“(Art. 8o. , Inc.c). El decreto reglamentario de la ley, en el art. 55, enumera estas incapacidades incluyendo en ellas, la pérdida de la extremidad superior derecha en sus partes esenciales: mano, dedos, aunque subsista el pulgar o la pérdida de las segundas y terceras falanges y la pérdida del pulgar; la pérdida de una de las extremidades inferiores en su totalidad o en sus partes esenciales, comprendiéndose como tal el pie, y en éste los elementos indispensables para su sustentación y progresión.”²⁵

“Estas incapacidades no pueden ser todas por las cuales una persona (trabajador), no pueda realizar alguna actividad laboral, existen innumerables y ese apartado en cualquier ley debe ser quitado y dejar que se determine por un consejo médico revisar la evaluación de qué pérdida de miembros se necesita para estar en el supuesto de la incapacidad permanente.

Al hablar de Incapacidad permanente parcial Como expresa SACHET, incapacidad permanente parcial se define por sí misma: consiste en una disminución, estimada incurable, de la aptitud laboral de la víctima. Esa incapacidad se halla limitada, de un lado, por la invalidez total; y, de otro, por la validez plena. Por su propia índole, entraña una variedad infinita de grados. Esta modalidad de infortunios disminuye la aptitud del trabajador para sus tareas, pero no en forma completa. Esta invalidez laboral determina una reducción, durante la vida del trabajador, de su capacidad de trabajo. Se caracteriza porque, al curarse y rehabilitarse el accidentado o enfermo, puede dedicarse a algunas labores o actividades profesionales. Para el art. 55 del Decreto Reglamentario de la Ley 9688, son incapacidades parciales: a) la pérdida de la extremidad superior derecha, en su totalidad o en partes esenciales: la mano, los dedos

²⁵ L. Deveali. Mario. Tratado del derecho del trabajo. Tomo IV. Segunda edición. Edit. Cárdenas editor y distribuidor (La Ley). Buenos Aires Argentina 1972.p513

(aunque subsista el pulgar) y las segundas o terceras falanges y la pérdida del pulgar; b) la pérdida de la extremidad superior izquierda en su totalidad o en partes esenciales: la mano o todos los dedos; c) la pérdida de una de las extremidades inferiores en su totalidad o en sus partes esenciales: el pie y los elementos absolutamente indispensables para la sustentación y progresión.²⁶

Cabanellas Si bien el maestro Sánchez manifiesta que la incapacidad permanente parcial al sufrirla un trabajador pueda integrarse a otra, está equivocada porque existen muchos trabajos que son operados por trabajadores toda su vida y al quitársela no saben hacer atracos, he ahí en donde no estoy de acuerdo con el comentario, sin duda el quitar de un puesto a un trabajador en pleno goce de sus facultades físicas y mentales, es frustrante para el trabajador y si por consecuencia de un riesgo éste tiene que ser removida, razón doble para que el trabajador de carga y ni siquiera intente algún trabajo por simple que sea, debido a su incapacidad emocional y física en la que se encuentra. En resumen, de esta incapacidad podemos decir que la incapacidad permanente parcial, es aquella donde puede habilidad para algún tipo de trabajo determinado y que podrá hacer algún otro, eso sí, con muchas ganas y mucho sacrificio.

4.4.3 INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

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

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 480 se encuentra definida la incapacidad permanente total.

“Incapacidad permanente total es la perdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.²⁷

²⁶ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Tercera edición. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1958 1968.p662

²⁷ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P.209

La incapacidad permanente parcial, es aquella que definitivamente determina que el trabajador no podrá hacer ninguna actividad de trabajo por ser tanto destructiva, tanto físicamente como mentalmente.

Otra definición de incapacidad permanente total que desde el país de la Argentina llega para darnos más visión acerca de las incapacidades.

“Incapacidad permanente total.- Si el accidente o la enfermedad profesional causa a la víctima estrago tal que no puede realizar en lo sucesivo labor alguna, el resarcimiento económico ha de estar en constancia con la supresión de las fuentes de sus ingresos, ante la imposibilidad de ganarse por sí los medios de subsistencia. Esta invalidez laboral completa se aproxima en sus secuencias económicas a la muerte del trabajador por efectos de un riesgo profesional. En algunos casos, la atención y el cuidado inmediato del impedido requiere desembolsos gravosos, aparte el mantenimiento de su persona y el de aquéllos que dependían para su subsistencia del salario o sueldo del incapacitado para toda actividad.²⁸

Al comentarnos el maestro Cabanellas lo que son las incapacidades permanentes totales, sería bueno que el legislador mexicano incluyera como referencia.

Y así como éstas adecuaciones nuestras a veces ley no tendrían que recurrir a dictámenes médicos complicados y posiblemente sobornables. Al comentarnos el maestro Cabanellas lo que son las incapacidades permanentes totales, sería bueno que el legislador mexicano incluyera como referencia. Y así como éstas adecuaciones nuestras a veces ley no tendrían que recurrir a dictámenes médicos complicados y posiblemente sobornables.

En los términos del art.54 del Derecho Reglamentario de la Ley 9688, integran incapacidades

²⁸ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. 3ra edic. Edit. Bibliografía OMEGA. Ar gentina 25 de junio de 1968.p662

absolutas las siguientes: a) la pérdida total, o en sus partes esenciales, de las dos extremidades superiores de las dos inferior o de una extremidad superior o inferior, conceptuándose para esos conceptos la mano y el pie; b) la lesión funcional del aparato locomotor, asimilable a la mutilación de ambas extremidades; c) la pérdida de los ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual; D) la pérdida de un ojo, con disminución importante de la fuerza visual en el otro; e) la enajenación mental incurable; f) las lesiones orgánicas o funcionales del cerebro y de los "aparatos circulatorio y respiratorio", ocasionadas directa o indirectamente por la acción mecánica o tóxica del accidente y que se reputen incurables; g) las hernias inguinales o crurales, simples o dobles. La combinación de incapacidades parciales con otras lesiones o tener más de 50 años la víctima determinan ampliaciones de ésta incapacidad total en las previsiones del art.56 del mismo decreto.²⁹

Tales incapacidades fueron tomadas ya en cuenta con anterioridad, si se mencionaron en base a otro factor con algunas anexiones

A continuación la incapacidad absoluta y permanente definida por autor argentino y que debemos entender que proviene desde Argentina está definición.

La incapacidad absoluta y permanente para el trabajo está equiparada en sus consecuencias legales a la muerte del accidentado (art. 8o., inciso b). La incapacidad absoluta y permanente debe ser entendida con referencia al trabajo habitual de la víctima en la época del accidente, aun cuando después, ya sea por un proceso de reeducación o por otras circunstancias la víctima puede realizar otras actividades.³⁰ Esta conclusión se impone teniendo en cuenta nuestro sistema de indemnización global; en los países en que la indemnización se acuerda en forma de renta (Francia, por ejemplo), ésta podría ser reducida cuando la víctima pueda volver a trabajar en su actividad o en otras. 30 C.C.2o. rev. 'Derecho Del Trabajo'. t.6 pág. 26.

²⁹ IDEM

En contra, S.C. Tucumán, J.A. t. 53 pág. 515. El decreto reglamentario de la ley en su art. 54 establece cuáles son las incapacidades que deben considerarse como absolutas. Tales son: la pérdida total o en sus partes esenciales de las dos extremidades del cuerpo o de una extremidad superior y otra inferior, concepuándose, para ese fin, la mano y el pie; la lesión funcional del aparato locomotor, la pérdida de los dos ojos entendidos como anulación del órgano o pérdida total de la visión; La pérdida de un ojo con disminución importante de la fuerza visual del otro; la enajenación mental incurable; las lesiones orgánicas y funcionales del cerebro y de los aparatos circulatorio y respiratorio; las hernias inginales o crurales, simples o dobles. Además, el decreto dispone que ciertas incapacidades parciales se concentraran como absolutas si median ciertas circunstancias, tales como la diversidad de las lesiones en varios miembros que sumen un 50% de la disminución de capacidad de trabajo, proporción que se reduce según la edad o el sexo del obrero. Si la incapacidad absoluta es transitoria, es decir que no pase de un año a contar del accidente, será indemnizado con el pago del salario diario percibido por la víctima. Si pasa de un año se convertirá en permanente (art. 8o. inc. d, modificado por la ley 15.448).³⁰

El maestro Mario Deveali, se me hace un tanto ligero el comentario, pues aunque la incapacidad permanente total deja con vida vegetal y eso exagerando la incapacidad de la persona, continúa aún con vida y no tiene porque equipararse a la muerte.

No veo al menos el derecho Mexicano el que se tenga pagar la indemnización por muerte, en un caso de incapacidad permanente total. Si en la Argentina se lleva esto acabo lo que es un tanto proteccionista al trabajador en esta legislación.

³⁰ L. Deveali Mario. Tratado del derecho del trabajo. Tomo IV. 2da edic. Edit. Cárdenas editor y distribuidor (La Ley). Buenos Aires Argentina 1972 p 514

4.4.4 MUERTE

No obstante y que ya se había mencionado la muerte como consecuencia de riesgo de trabajo señala otra definición con otro autor.

“La obra consecuencia de hecho de los infortunios laborales, es la muerte, entendiéndose por tal estado de cesación definitiva de la vida.”³¹

La muerte sin estar definida en la ley Laboral Mexicana, obviamente quiero recalcar el error del legislador al no tomarla en cuenta y definirla, puede caer en que algún funcionario confunda la incapacidad permanente total con la muerte y para eso tendríamos que remitirlo a la definición de muerte que da el maestro Miguel Bermúdez

A continuación mencionaré las incapacidades que señala el Maestro Cabanellas que no se conocen y que son ajenas a nuestro derecho laboral mexicano que son parte integral del Derecho Argentino y que el Legislador de nuestro país debería dar una checadita para una próxima promulgación de Leyes.

Pérdida de la función sexual.- La pérdida de la función sexual o genital parece, en principio, no indemnizable, porque sólo se resarce la disminución de la capacidad de trabajo. Pero resulta indudable que la posible repercusión psíquica, que termina reflejándose en la actividad muscular, merma la capacidad de trabajo y de ganancia. En la materia ha de estarse al informe médico, basado en las peculiaridades de cada víctima. No dejan de pesar en la cuestión circunstancias de notoriedad: la reanudación de tareas entre los antiguos compañeros que conocen esa lesión y no basilan en alusiones sarcásticas presenta un relieve que se desvanece en quien inicia -luego de curado otra actividad donde esa circunstancia se ignora en lo absoluto.

³¹ Bermúdez Cisneros Miguel. Las obligaciones en el derecho del trabajo. Primera edición. Edit. Cárdenas editor y distribuidor (La Ley). México D.F. 1978. P.183

El perjuicio estético.- Cuando se pronuncia la locución de perjuicio estético se refiere a los defectos o deformidades físicas visibles, que suelen presentar carácter permanente, generalmente localizadas en el rostro y que lo desfiguran. Toda deformación tiende a engendrar un complejo de inferioridad en quien la sufre, y no puede ocultarla, en la vida normal, por las reacciones negativas reales o supuestas del prójimo, que en ocasión las convierte en objeto de mofa, cuando no es causa de cierta repulsa. Naturalmente, en las mujeres preocupadas hasta la obsesión por su belleza o grata apariencia, esa inquietud llega a mortificación. Justo es que, si se debe a un infortunio laboral, se indemnice ese daño psíquico. Sensibles a ese problema de nuestra época, el art. 219 del Código de Trabajo de Panamá y el 214 del de Costa Rica, consideran que las lesiones que, aún sin producir impedimento, acarreen grave mutilación o desfiguración de la víctima, se equiparán, a los efectos de la indemnización, a la incapacidad parcial permanente. Sin embargo, en la mayoría de las legislaciones no se reconoce tan expeditivamente ese resarcimiento; hay que recurrir entonces, a la vía civil ordinaria, allí donde prospere por ley o jurisprudencia lo indemnizable del daño moral genéricamente o el perjuicio estético en concreto.

Si bien, la existencia de una cicatriz en el rostro no modifica la eficacia o productividad del trabajador en el que la prevalecen las condiciones físicas, no es menos cierto que, en la lucha por hallar empleo, el trabajador cuyo rostro presente desfiguraciones suele tropezar con dificultades para su colocación. Esto es notorio en la generalidad e los vendedores y en numerosas actividades donde prevalece la clientela femenina. También siempre que en los requerimientos para dar empleo se exija "buena presencia".

El miedo o temor como circunstancias incapacitantes.- La debilidad o padecimiento psíquico que el miedo significa no reduce en sí la actitud laboral física, pero puede repercutir en un menor o peor rendimiento por el recelo o preocupación que posea el trabajador, angustiado

por el recuerdo de las tareas y del lugar en donde sufrió un grave accidente laboral. Por ejemplo, el electricista que sufrió una fuerte descarga, el pocero que sufrió un estado de asfixia o el minero que padeció un derrumbamiento subterráneo. La simulación de incapacidades.- Hay cierta propensión a aparentar lesiones que no existen y a gravar las consecuencias de un traumatismo. Se intenta con ello obtener una mayor indemnización o prolongar la subsistencia remunerada sin prestación de servicios. En la misma línea de fraude se encuentra la atribución al trabajo de accidentes ajenos al mismo. Apenas exista la menor duda, corresponde que el presunto responsable, el empresario o quien se subroga en sus obligaciones, proceda a las comprobaciones médicas y de origen del caso. Cabe que el obrero que ha sufrido un accidente casero o de tránsito poco antes de iniciar su jornada, haga un esfuerzo, oculte la lesión y enseguida de encontrarse en su labor la achaque a las tareas. No hay que confundir la simulación con la alusión. En ésta el trabajador se mutila o lesiona para recibir las indemnizaciones asignadas a los accidentes del trabajo. Existe real incapacidad, pero imputable al trabajador. La intención dolosa se manifiesta en el propósito de substraer del patrimonio ajeno una suma que corresponda a la indemnización por un infortunio laboral que no se ha producido. Se está ante una actitud contra su empresario o contra el Fisco, allí donde hay un seguro social.³²

Sin hacer comentarios a las incapacidades que se toman en cuenta en Argentina como doctrina, pero sin llegar a ser letra muerta porque tienen sus reflejos en la sociedad trabajadora y se ha dado a notar en el transcurso de los días que la generación de derechos laborales.

³² Bermúdez Cisneros OP.CIT.P.663

4.5 EXEPCIONES QUE LIBERAN AL PATRON DE LA OBLIGACION DE INDEMNIZAR

En el artículo 488 menciona las excepciones que liberan de la obligación de indemnizar por riesgos de trabajo.

“El patrón queda Exceptuando de las obligaciones que el articulo anterior, en los casos y con las modalidades Siguietes:³³

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción medica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el medico;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y
- IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio. El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro medico.

El patrón no indemnizará al trabajador si el accidente ocurre dentro del trabajo y del traslado del trabajador de su hogar al trabajo y viceversa, pero sola indemnización que resulten de ese accidente no será pues pensaríamos en un descuido que si el trabajador se encuentra en los supuestos de la fracción del I al IV, sus indemnizaciones, como por ejemplo la prima de antigüedad no se perdería encontrándose un trabajador fallecido, no se le indemnizará a los familiares por la indemnización por muerte pues el trabajador se encontraba en los supuestos del artículo 488, pero sus indemnizaciones como aguinaldo a parte proporcional o prima de antigüedad, sueldos a 1 das caídos, le serán íntegramente.

³³ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P 210

Considero de acuerdo a la cita siguiente que en Argentina al igual que en México existen los eximentes de responsabilidad patronal.

“Eximentes de la responsabilidad patronal.- La norma legal en materia de infortunios laborales, consiste en que, tratándose de accidentes o enfermedades con ocasión del trabajo o durante el mismo, y en las actividades enumeradas o no excluidas de formulaciones generales, la víctima cuenta con derecho al resarcimiento. Se excluyen los riesgos extralaborales y los derivados de la enfermedad común y de sus consecuencias posibles: la invalidez y la muerte. Si el empresario debe abonar en tales supuestos alguna indemnización al trabajador incapacitado o a los causahabientes del fallecido, el fundamento no se hallará en las normas de la responsabilidad, sino en otras de distinta naturaleza, ajenas a los percances que obreros y empleados puedan sufrir por sus tareas. Cuando de eximentes o de exención de responsabilidad se habla, en cuanto a los accidentes y enfermedades profesionales, se hace referencia a la inmunidad que ampara a ciertos patronos cuando, produciendo, producido un infortunio laboral, quedan liberados de abonarle a la víctima el resarcimiento legal existente.³⁴ .

A continuación se hará referencia en la ley Argentina, ya que es muy similar a la Mexicana con sus diferencias que conforme se avance en ésta investigación comentaremos.

“Las causas eximentes se clasifican en dos especies, con varias subdivisiones: 1a. de Incapacidad de la Ley: a) por los escasos días de la incapacidad provocada por el siniestro; b) por el salario considerable que el trabajador perciba en el momento del percance; 2a. por irresponsabilidad patronal: a) fuerza mayor extraña al trabajo; b) actos voluntarios del trabajador causantes del infortunio; c) temeridad de la víctima; D) hechos delictivos del trabajador. Por ser de orden público, de vigencia ineludible, la legislación sobre accidentes y

³⁴ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. 3ra edic. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968.p637

enfermedades profesionales, no cabe ni modificar ni derogar sus preceptos, a menos que favorezcan sus términos al trabajador, por ampliarse la responsabilidad patronal; así, de aceptar el patrón el resarcimiento incluso por fuerza mayor al trabajo.

La Ley argentina 9688 inserta como causas de exención: 1a. los hechos de la víctima (dolo o culpa grave); 2a. la fuerza mayor extraña al trabajo; 3a. los hechos de terceros cuando sean imputables a los derecho habientes de la víctima.³⁵

Nos encontramos en el supuesto de que en la ley Argentina se nombran la fuerza extraña al trabajo y los hechos de terceros cuando sean imputables a los de derecho-habientes de la víctima. Iniciamos con la primera de las mencionadas y con un eximente que puede variar y que puede incluso llegar a ser confundido y perjudicar al patrón en el segundo de los mencionados pues no hay mayor comentario por hacer ya que si un tercero le cause algún daño al trabajador para que sus beneficiarios se queden con la parte de la indemnización a la que haya tenido lugar el trabajador.

4.5.1 SI EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ

En el artículo 488 fracc. I de la Ley Federal del Trabajo al mencionar que es excepción para liberarse del pago de indemnizaciones por encontrarse en estado de embriaguez.

Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez:

“El patrón queda Exceptuando de las obligaciones que el artículo anterior, en los casos y con las modalidades Siguiétes:³⁶

Quiero hacer notar mi inconformidad de esta fracción de la ley mencionada, si bien los grados de embriaguez no se determinaron por el solo hecho de ingerir una cerveza única, no se puede hablar

³⁵ Cabanellas OP.CIT 638

³⁶ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P.210

de embriaguez, mas sin embargo sería muy beneficioso para la ley que los médicos se dedicaran a hacer un estudio minucioso en los casos de encontrarse con cadáveres que tienen olor a alcohol, pero sin embargo debemos ser reales que un patrón vacío en contenido de alcohol en la garganta y éste iría al estómago junto con el contenido estomacal y el médico legista solo por el olor, determine olor etílico y esto sería tomado como embriaguez siendo que no se determina en sí cuanto contenido de alcohol, el occiso o el lesionado, al hablar de los lesionados, es mas difícil determinar el grado de alcohol dado que no le pueden abrir la panza, pero sí sacar una muestra de sangre de la víctima. Ahora bien, el patrón debe cuidar el estado físico en que se encuentran sus trabajadores y no solo físico, no también mental. Ahora bien, si el trabajador a escondidas introduce con mal intención, porque solo así se le puede definir a la acción irresponsable en el que incurrió el trabajador por el hecho de introducir alcohol a la fuente de trabajo, aquí no existe responsabilidad patrona, pues cuida que llegasen en buenas condiciones a laborar, aquí es cuando debe de operar el eximente de responsabilidad obviamente en beneficio del patrón. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

En Argentina se contempla también en su Ley Laboral la embriaguez como excepción que libera al patrón de indemnizar por riesgos de trabajo.

“Pocos textos legales insertan la embriaguez del trabajador como eximente de la responsabilidad patronal. Si la prevé la Ley Federal del Trabajo de México en su artículo 316, entonces, el patrono cumple con procurar los primeros auxilios. El Código de Trabajo de Panamá proclama también ésta eximente, a menos que el patrono o su representante haya permitido que el trabajador ejerza sus funciones(art.214). La embriaguez o turbación de las facultades mentales por la abundancia con que se ha bebido, vino u otro licor, se considera como una especie de locura transitoria; al anular la voluntad, crea situaciones que toman incapaz al que se encuentra en tal estado. Tanto la embriaguez habitual como la premeditada

eximen al empresario de las consecuencias que tenga para el trabajador que resulte entonces víctima de algún accidente. La jurisprudencia argentina declara que no es indemnizable la muerte del trabajador, como víctima de accidente laboral, si ocurre en el local de trabajo por efecto de la ebriedad. La alcoholización buscada de propósito configura de culpa grave que exime al empresario. Si éste ha tolerado que el obrero siga en las tareas pese a su borrachera, el patrono estará a las resultas de lo por él conocido y tolerado, ya que habrá tenido sus motivos para esa condescendencia³⁷.

4.5.2 SI EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA BAJO LA ACCIÓN DE ALGÚN NARCÓTICO DROGA Ó ENERVANTE

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 488 Fracc. II menciona un eximente que libera de la responsabilidad de indemnizar por riesgo de trabajo cuando el trabajador se encuentre intoxicado y bajo la acción de algún estupefaciente.

“El patrón queda Exceptuando de las obligaciones que el artículo anterior, en los casos y con las modalidades Sigüientes: Fracc. II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción medica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el medico;³⁸

Pienso que es muy difícil detectar es una persona, si está bajo el influjo de algunas sustancias de droga o narcótico, dado que la mariguana, cocaína y todas aquellas mal sanas sustancias, le dan al trabajador un ánimo de super hombre, sin dolor ni cansancio, sin temor, por tanto de acuerdo estoy en que no debe indemnizarse ya que el trabajador debe de reflexionar como buen ser

³⁷ Cabanellas OP.CIT. P.641

³⁸ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P.210

humano y pensar en quienes dependen de él y con todo eso no le importa, dado que las consecuencias de su inseguridad dejarán sin indemnización a las personas que dependan de él, ahora bien debe haber un control más estricto que se les obligue a los patrones al tener un registro de trabajadores que se encuentren bajo prescripción de medicamentos (drogas) que afecten directa o indirectamente física o mentalmente al trabajador, porque si asiste con un médico por primera vez y éste le extiende la prescripción, el trabajador le haya comentado de su prescripción médica abusados inspectores del trabajo, porque por ahí se les meten y con eso de que solo están muy presentes en las juntas al aproximarse la quincena, no se vale, deben vigilar, investigar y hacer su trabajo, como lo dice la ley inspectora, inspeccionar

4.5.3 CUANDO EL TRABAJADOR SE OCASIONA INTENCIONALMENTE UNA LESIÓN POR SÍ SOLO O DE ACUERDO CON OTRA PERSONA

En la Ley Federal del trabajo como alguna otra excepción que libera al patrón de indemnizar por riesgos de trabajo cuando el trabajador se ocasione con dolo y con la intención de cobrar alguna indemnización o incapacidad también cuando este de acuerdo con algún sujeto para tal fin.

”El patrón queda Exceptuando de las obligaciones que el artículo anterior, en los casos y con las modalidades Sigüientes: Fracc. III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; ³⁹

Esta actividad se hizo frecuente en las fuentes de trabajo aunque descubierta por los propios trabajadores que con la promesa de ascender, pero como saben bien, si un trabajador le hizo todo hombre sabe que cualquier lesión puede infectarse y ocasionar la muerte, además si el trabajador se la ocasiona intencionalmente debemos de adentrarnos a que lo obliga a hacer tal acta de acaso para hacer sufrir a su patrón? ¿O a su familia? ¿O tal vez es masoquista? No, lo impulsa la

³⁹ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P.210

necesidad, la falta de solvencia porque el salario es un salario deficiente, bueno aunque el fin no justifica las medidas, debe de adentrarse en una investigación, siempre cualquier accidente de trabajo y esto repitiéndolo a los inspectores del trabajo, que no solo revisen los expedientes de los sindicatos, si no que hagan una labor mas dedicada su trabajo y a la investigación y el hecho de que se ponga de acuerdo con otra persona, pues debe vigilarse mas detenidamente a los trabajadores quiera que no, a cualquiera le daría miedo provocarle una lesión a otro, la pregunta obligada es ¿y si se muere? Buena confirmamos en que los inspectores deberás se integren a los procesos en las juntas y no solo leyendo expedientes

En la Ley Argentina contempla cuando el trabajador intencionalmente se provoca una lesión estando también de acuerdo con otra persona.

“Un paso más, y ya plenamente querido y malintencionado, da el trabajador que provoca el accidente de que es víctima; la culpa alcanza el límite del dolor, de la malicia. Bien, es cierto que esta eximente de la responsabilidad patronal, podría omitirse en los textos legales; porque el siniestro intencional por la víctima, no es accidente del trabajo, sino del trabajador, por requerir aquél lo imprevisto, lo fortuito, lo inevitable, la espontaneidad en la producción En el accidente provocado existe la doble maldad de causarse un perjuicio y de intentar un resarcimiento ilegítimo. Se está frente a un accidente provocado por la víctima cuando el percance es directo (se corta una mano para explotar esa incapacidad) como cuando se ha querido un daño del que se ha resultado víctima indirecta: el trabajador prende fuego al local y no tiene tiempo de ponerse a salvo, como era su propósito. El accidente causado intencionalmente por la víctima figura entre las eximentes de la responsabilidad patronal de la Ley 9688, en su artículo 4o.⁴⁰

⁴⁰ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Tercera edición. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968.p642

También la malicia de querer obtener una indemnización de manera mal intencionada, es fuente de la ley en la Argentina y que el maestro Cabanellas nos da como referencia en el citado comentario.

4.5.4 SI LA INCAPACIDAD ES RESULTADO DE UNA RIÑA Ó INTENTO DE SUICIDIO

La riña o intento de suicidio es un acierto en la Ley Federal del Trabajo para que se viva en un ambiente laboral seguro y cordial pues esto significa que al estar todos contentos y felices la producción será siempre buena y una riña perjudicará las relaciones laborales, provocarse la muerte no es responsabilidad del patrón ni del trabajo sino por problemas psicológicos.

“El patrón queda Exceptuando de las obligaciones que el artículo anterior, en los casos y con las modalidades Siguietes:

IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio. El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro medico.⁴¹

La riña o intento de suicidio, cabe mencionar que hasta el descuido por una provocación por un mal compañero de trabajo puede ocasionar que el trabajador se encuentre en este supuesto de intento de suicidio, algo que en muchas fábricas se ha consumado porque al estar laborando con materiales u objetos, herramientas peligrosas, da al trabajador un camino mas corto para él intentarse quitar la vida ya que el trabajo en sí le proporcionará el camino hacia la muerte, claro que el patrón en el trabajo la obligación directa es darle los primeros auxilios, entendiendo que el patrón pues no precisamente debe de ser el personalmente, si no que bajo su mando lo auxilien los trabajadores compañeros de éste o el personal médico que debe tener una empresa de mayores necesidades de mano de obra, consistente en trabajadores y hasta en tanto no lo deje en manos que puedan dar al trabajador la capacidad para restablecerle responsabilidad cesará ahí.

⁴¹ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P.210

Carga de la prueba de las excepciones.- Incumbe al patrono las pruebas de las eximentes de su responsabilidad, ya que sobre él pesa una presunción de culpa, una vez demostrado el nexo laboral y la realidad del infortunio por el hecho o con ocasión del trabajo. Configura, pues, una presunción *juris tantum*, y de ahí la posibilidad de desvirtuarla, de probar la ausencia de sus requisitos o que concurre la liberación empresaria o legista. La corta duración de la incapacidad.- Es causa liberatoria de la responsabilidad, o de inaplicabilidad de la ley sobre riesgos laborales, la incapacidad de corta duración o la provocada en servicios ocasionales. La Convención 17 de la O.I.T. fijó el plazo de 5 días, reducido a sólo 3 en el Convenio 102. En la Argentina, el art. 30 de la Ley 9688 determina que la incapacidad ha de exceder de 6 días hábiles para que se aplique el régimen peculiar de los accidentes laborales. El amparo del trabajador se entrega entonces a la legislación común, con derecho a percepción de haberes.

La fuerza mayor extraña al trabajo.- La línea demarcatoria entre la fuerza mayor inherente al trabajo y la ajena a éste se delineó por el diputado BAS, al discutirse la que sería Ley 9688, en éstos términos: ``Cae un rayo y mata a una cantidad de individuos que se encuentran en el salón. Es evidentemente ésa una fuerza extraña al trabajo, porque los elementos de aquél no han intervenido para nada. Los obreros hubieran (sic) muerto aunque hubieran estado trabajando. Pero, ¿qué se entiende por fuerza mayor inherente al trabajo? Es aquélla fuerza que opera, que actúa por intermedio (sic) de los elementos de trabajo. Este mismo rayo cae en un sitio donde no había ningún individuo: pero cayendo sobre conductores eléctricos, corre por ellos y llega a un taller donde trabajan varios obreros, que mueren por tal causa.

He aquí un caso típico de lo que en el lenguaje de la ley, se llama fuerza mayor inherente al trabajo''. La fuerza obra sobre los elementos del trabajo y provoca el accidente.

No por todos se acepta ése criterio diferenciado o la inimpugnabilidad de los ejemplos citados. Se

dice, no sin razón, que el obrero alcanzado en el taller por un rayo que cae directamente, es víctima de un trabajo; sin él, no habría estado en el establecimiento y se habría salvado del siniestro.

El Decreto reglamentario de la Ley 9688 preceptúa que, si el patrono considera que el accidente es debido a fuerza mayor extraña al trabajo, lo debe manifestar así por escrito a la autoridad de aplicación, sin que por ello pueda prescindir de la asistencia médica y del pago de los salarios durante la incapacidad temporal.

La guerra como riesgo laboral.- Dentro de la concepción clásica de la fuerza mayor, la guerra solía incluirse entre las causas de excepción de la responsabilidad. Sin embargo, ese criterio ha sido revisado. De un lado se diferencia entre el riesgo general de guerra, que comprende a todos los ciudadanos de un país (así el bombardeo masivo de una ciudad, que alcanza a los trabajadores como a los simples habitantes); y el riesgo profesional bélico, sólo comprensivo de quienes realizan una prestación de servicios (el bombardeo contra determinadas fábricas de material de guerra o de los sectores de una ciudad en que están situadas las más de las mismas).

El primero sería irrelevante; el segundo clama por un amparo especial, por ser el trabajo la causa de incrementarse el peligro bélico sobre los trabajadores.

El Tribunal Supremo de España, aunque refractario en principio a la admisión del riesgo bélico en lo laboral, cuando constituya un acontecimiento del cual puedan ser víctimas todas las personas y cosas que se hallen en su radio de acción, cualquiera que sea la situación y tareas de las víctimas, no ha dudado en aceptar el resarcimiento laboral. Así para trabajadores que en tareas agrícolas han dado con bombas con explosión han provocado por sus tareas o limpiando de explosivos ciertos sectores o al dirigirse a su trabajo; o al ser alcanzado por los disparos de un servicio de vigilancia, que ignoraba el salvoconducto del trabajador.

El daño cometido por terceros es una variedad en el Derecho Argentino que en la Ley Federal del

Trabajo en nuestro país no se contempla pero que menciono para conocerla y tener una visión de esta modalidad.

“Con nexo laboral cierto, no releva al empresario del cumplimiento de las obligaciones de la ley de accidentes del trabajo, aunque quede a salvo el derecho del patrono para repetir del verdadero culpable, si lo identifica y es solvente. Por supuesto el trabajador y sus causahabientes, sin perjuicio de la responsabilidad patronal, tienen vía expedita para reclamar de los terceros culpables del accidente, y con arreglo al Derecho Común, el resarcimiento total del daño. Pero la indemnización que se reciba de los terceros, libera en otro tanto al patrono de la parte que, en otro caso, tendría que haber abonado, al menos como anticipo para él.

El crimen social.- Se deriva de la lucha de clases y de las rivalidades de los mismos trabajadores, sobre todo por el divisionismo sindical, con la secuela de agresiones, venganzas y campañas de intimidación. Si el crimen social se origina por la prestación del servicio, se está ante un accidente laboral. La duda surge cuando el atentado se produce fuera de las tareas, pero por la conducta profesional de la víctima.

Se estima que el crimen social se encuadra en la esfera de la fuerza mayor ajena al trabajo si se debe a hechos que no afectan a las relaciones entre patronos y trabajadores. Expresamente se resarcen los atentados contra los que defienden los locales o las propiedades de sus empresarios o propietarios. Sin duda, es acto de servicio asimilable en algo al del soldado en la guerra.⁴²

Ahora mencionaremos algunos eximentes que nuestra ley no considera, pero que en la Argentina existen y se lleva a cabo, comenzando por la fuerza extraña al trabajo y desde un particular punto de vista, es protectora para con el patrón decreto reglamentario pues bien y pensándole un poquito quitemos el rayo del supuesto anterior o el patrón debe tener el lugar donde se encuentran sus trabajadores limpio y seguro pero que no habría en el segundo que el lugar tuviese pararrayos,

⁴² Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. 3ra edic. Edit. Bibliografía OMEGA Argentina 25 de junio de 1968. p639

ahora la segunda, si el lugar está en su instalación asegurada por fusibles que impidan que una descarga entre el lugar donde se prestan las labores, bueno si entrasen entonces es culpa del patrón que no tenía los elementos de seguridad necesarios e incurre en responsabilidad directa y debe pagar por riesgo de trabajo en la guerra como riesgo de trabajo laboral, hagámosle caso y prosigamos con el eco para que se pronuncie legislación en materia de trabajo, para con los trabajadores de las industrias de armas el delito cometido por tercera y de la que derive, una lesión, o la muerte del trabajador en nuestro país no libera de responsabilidad patronal al indemnizar, en cambio en Argentina sí es eximente si el tercero es solvente y puede pagar las indemnizaciones, la responsabilidad pasa al tercero, mayor se liberará al patrón lo que no debe ser pues si está en el trabajo o en el trayecto de su casa de ida o venida es responsabilidad del patrón única y exclusivamente en lo referente al crimen social y al igual considera que se encontraba en el trabajo y es consecuencia directa del trabajo el patrón debe indemnizar, que esto sirva de un ejemplo para el legislador que no debe de adoptar preceptos de leyes extranjeras sin antes analizarlas, desglosarlas y compartirlas con los trabajadores

La culpa grave del trabajador es una teoría la cual los autores en el Derecho Laboral protegen demasiado a la parte patronal.

“La culpa grave de la víctima -la culpa lata en tecnicismo más estricto y el dolor impide que se plantee el problema de la responsabilidad en los infortunios laborales; porque entonces el autor y la víctima son una misma persona. Quien a sí mismo se causa un daño deliberado, sólo a él puede quejarse. Si el perjuicio contra uno mismo pudiera convertirse en autobeneficio, equivaldría a poder constituir a otro potestativa y unilateralmente en deudor.

Una vez más rige de modo decisivo el aforismo *Fraus omniū corrumpit*: el fraude vicia todas las relaciones jurídicas en contra de quien de él se vale.

Los romanos distinguieron tres clases de culpa: a) lata, cuando no se emplea la diligencia de todos los hombres, hasta los menos cuidadosos, suelen poner en sus negocios o en sus cosas; b) leve, cuando no se presta la atención o el cuidado que ordinariamente se acostumbra; c) levisima, cuando no se despliega la diligencia de una persona vigilante y muy cuidadosa. Se diferencia además entre culpa in faciendo y culpa in omitiendo; esto es, por acción o por omisión. Tan culpable puede ser así el obrero que no para un motor, que por ello se quema y causa desgracias, como el que no pone en marcha el de un depurador del ambiente y origina una intoxicación o una asfixia. La culpa grave de la víctima ha de ser también extraprofesional, rayana con el dolo y con la intención criminal. Ha de constituir por sí sola causa bastante del accidente. Integran culpa grave la desobediencia de las órdenes expresas del patrón, la imprudencia temeraria y la infracción de reglamentaciones internas. Al no indemnizarse por culpa grave de la víctima, no sólo se reafirma el criterio jurídico tradicional que la equipara al dolo -al mal sufrido por la voluntad de la víctima, sino que se pone cierto freno a una emulación excesiva en la imprudencia profesional. Por ella se entiende la habitual en las tareas o la consubstancial con la función que el trabajador cumple. Por ejemplo, andar por andamio sin barandilla, conducir camiones con el brazo sobresalido de la cabina, entre otras muchas.

La culpa grave en la legislación y la jurisprudencia argentinas. La discusión parlamentaria que precedió a la Ley 9.688 resultó en extremo agitada por el efecto que debía reconocerse a la culpa grave en la víctima. Para UNSAIN, si junto a la culpa grave del trabajador coexiste otra culpa cualquiera -patronal u objetiva-, la excepción de responsabilidad empresaria es improcedente¹⁷. Accidentes del Trabajo (Buenos Aires 1917) pág.72 El artículo 14 de ese texto legal exigen que el accidente provenga exclusivamente de la culpa grave en la víctima, del

trabajador. Por eso, la negligencia, imprudencia, error o imprevisión no calificados de la víctima no eximen al patrono. El artículo 131 del Decreto Reglamentario de 1916 definía la culpa grave como la infracción de los reglamentos de trabajo, aprobados por el Departamento de Trabajo; o una causa que, por elemental, pudo y debió evitar el trabajador por los medios a su alcance en el momento del suceso. Esa disposición fue derogada por el Decreto 106.235 de 1941. Por su parte, los Tribunales exigen que la culpa de la víctima sea inexcusable, rayana con el dolo. Su valoración se hace en concreto o subjetivamente, de acuerdo con las condiciones psicológicas de cada trabajador. La víctima ha de proceder con temeridad, por el gusto de afrontar el peligro, sin necesidad alguna. Sucede así cuando se provoca a los compañeros de trabajo; cuando se desciende por el lado opuesto al del andén en los ferrocarriles; cuando se viaja en los vehículos adoptando actitudes contra disposiciones en vigor. No es culpa grave, por ejemplo, la del ferroviario que asciende en marcha al tren al arrancar en la estación o durante maniobras, por ser habitual en tales agentes ferroviarios.⁴³

Siendo un tema de mucha discusión me acataré solo a lo necesario considero que si bien el trabajador pudiese aceptar actitudes de superman y de temerario que no solo irresponsabilidad puesto puede prevenirse al evaluar a los trabajadores de una fábrica y beneficiar su grado de inteligencia y a la vez su comportamiento y así determinar que labor es la adecuada para cada trabajador, la teoría de la culpa grave del trabajador es de alguna manera, aplicable pero si el trabajador realiza actividades que no le son permitidas y que ponían en riesgo la integridad del trabajador en muchas legislaciones mencionan que aunque el trabajador haya tenido la culpa no libera de responsabilidad al patrón a indemnizar.

La teoría de imprudencia profesional vista desde el criterio del Maestro Cabanellas la cual menciona.

⁴³ Cabanellas OP. CIT P.640

“Se designa como imprudencia profesional la ausencia de cuidado o de precauciones, el desafío confiado del riesgo como producto del hábito en el trabajo. Como expresa UNSAIN, la continuidad en las tareas engendra en el obrero hábitos que terminan por serle perjudiciales, al conspirar contra su seguridad: a la larga la diaria rutina de la labor forma en el trabajador una segunda naturaleza. Compenetrado con el peligro que lo rodea y acecha, termina por adquirir mecánicamente una segunda conciencia de seguridad casi absoluta. Se está pues, ante el desdén de las precauciones por la excesiva confianza en uno mismo, en las propias fuerzas o en la destreza adquirida en la práctica del oficio. La simple omisión de las normas estrictas de seguridad, la creencia en una especie de invulnerabilidad laboral, o la simple confianza en la suerte personal, caracterizan la imprudencia profesional. Por el contrario, aunque por algunos confundida o equiparada, en la culpa grave hay un desafío directo del riesgo o un deseo de arrostrar excepcionales contingencias. En la primera, la víctima no se defiende; en la segunda, pasa a la ofensiva en cuanto al peligro. La familiaridad con el riesgo diario, está en la esencia de la imprudencia profesional; una torcida voluntad aparece en la culpa grave. La legislación concerniente a los accidentes del trabajo no releva al patrono del siniestro acaecido por imprudencia profesional del trabajador. No debe dejarse de señalar que el empresario se lucra a diario con esa imprudencia, que significa mayor celeridad en las actividades y uso de menores elementos de seguridad. De manera explícita, la Ley Española de accidentes del trabajo, estatuye que “la imprudencia profesional, o sea, la que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y derivada de la confianza que éste inspira, no exime al patrón de responsabilidad” (art.6o.). 44

Tomamos la imprudencia profesional como el diario acontecer con el peligro que se vuelve una rutina y que es asimilada por el trabajador por desempeñar cotidianamente esta actividad lo que

44 Cabanellas OP.CIT. P.642

acciona que se descuide y que caiga en sí en el siniestro, pero bien podemos decir que aunque demostrado éste la imprudencia el trabajador sufrió el siniestro en el trabajo y el patrón debe responder de esto ya que es su obligación vigilar y dar todos los elementos de seguridad a los trabajadores

La teoría de las agravaciones imputables a la víctima considero que es importante mencionarla junto con las demás teorías mencionadas porque así estableceremos un juicio más apegado a la realidad para definir las indemnizaciones profesionales por riesgos de trabajo.

“Es sabido que el patrono está obligado a prodigarle al obrero víctima de un infortunio laboral los cuidados necesarios para su curación o la mejoría posible, la víctima, por su parte, tiene el deber no menos imperioso de hacer cuanto de ella dependa por asegurar el éxito del tratamiento médico. Cuando el accidente se agrave por culpa de él, éstas consecuencias no son del accidente, ni por ello resarcibles. La causalidad ofrece, en caso de agravación intencional de las lesiones por la propia víctima, una derivación notable; pues surge una causa de exención de la responsabilidad empresaria, con carácter de sanción, merecida por el trabajador que así se comporta. La intención dolosa posterior al accidente, obliga, para evitar la aplicación indebida del principio del riesgo profesional, a anular la responsabilidad patronal, ya que no se sabe entonces, y por culpa del trabajador, hasta dónde ha sido el accidente causa del trabajo y hasta dónde el resultado de las maniobras dolorosas. La Ley Federal del trabajo Mexicana señala que si el trabajador o enfermo, rehusa con justa causa recibir la atención médica patronal, no perderá sus derechos legales (art.331). La negativa a las operaciones no se considera actitud dolosa del trabajador. Cuando la víctima no pueda consentir, por ejemplo, por haber perdido el conocimiento o cuando la gravedad de las heridas, en un primer momento, lo hayan sumido en un estado de evidente desequilibrio anímico, hay que inclinarse por entregar al buen criterio de los facultativos la procedencia de las intervenciones quirúrgicas de urgencia, por conocida que

fuera la hostilidad de la víctima a tales procedimientos. Se está entonces ante una bien intencionada gestión técnica de la vida ajena, cabalmente justificada en interés del accidentado y cuando cualquier dilación puede resultar absolutamente irremediable después. Si el siniestro que origina deliberadamente un trabajador, no sólo lo alcanza a él, sino que afecta a sus compañeros, siempre que no hubiera entre ellos confabulación para provocar el infortunio y lucrarse con las consecuencias -aun teniendo que soportar lesiones de una u otra importancia, el empresario resulta garante, en los términos comunes de lo padecido por los operarios, víctimas del mal compañero. ⁴⁵

Aquí en esta teoría de agravaciones imputables a la víctima pues tan sólo el maestro Cabanellas, hace referencia a que no solo por el hecho de no querer recibir atención médica el patrón ya se libera de las obligaciones para con el trabajador, pues existen varias causas por las cuales el patrón no se libera tan fácilmente de indemnizar, pero si se libera cuando el trabajador intencionalmente provocó el accidente incluso hasta queriéndose llevar a los demás trabajadores como se dice al baile y los propios compañeros lo señalan como el malo la oveja negra en fin el que ocasionó el infortunio

⁴⁵ Cabanellas OP.CIT. P.645

Capítulo v

5.1 FACTOR MÍNIMO

Para determinar un factor salarial que será un tope mínimo esto quiere decir que al trabajador por una jornada de trabajo establecida como máxima de ocho horas o alguna jornada fijada o trabajo determinado no deberá ser inferior su pago al de un salario mínimo vigente en el área geográfica en donde tenga y desempeñe su labor cotidiana considerando así mismo un contrato laboral.

“El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.¹

La Ley Federal del Trabajo en nuestro país impone un límite de como debe ser cubierta la indemnización y bueno para esto, debemos comenzar por mencionar que la jornada de trabajo en un lapso de 8 horas debe ser pagada por monto de un salario mínimo vigente en el área geográfica a la que corresponde

El principio constitucional para determinar un salario mínimo está contenida en el artículo 123 Fracc. XIV que es la norma de normas, y el principio reglamentario La Ley Federal de Trabajo toda vez que este principio reglamenta un salario mínimo debe y tiene que aplicarse exactamente a como no lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

“Al establecer que los empresarios son responsables de los accidentes de trabajo y las enfermedades de trabajo sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que

¹ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P. 62

ejecutan y por lo tanto, deberán pagar la indemnización correspondiente, contienen una prevención de carácter general consistente en declarar la responsabilidad de los patrones en esas contingencias de desgracia a la vez que establecen también, con carácter general, la obligación del patrón de pagar la indemnización correspondiente; de ahí que dicho precepto, constitucional debe ser interpretado a la luz de otra forma constitucional de la fracción XXIX del artículo 123, que considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social. Consecuentemente, se puede deducir válidamente que al incluirse en nuestro sistema jurídico el seguro de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales a cargo de una institución descentralizada denominada Instituto Mexicano del Seguro Social, que funciona con sujeción a su propia ley, no se incurre en violación o a contradicción de las disposiciones constitucionales mencionadas, sino que, por el contrario, se aplican ésta fielmente, conforme al espíritu proteccionista expresado por los constituyentes en nuestra Carta Magna. Amparo directo 4054/64. María Luisa Cervantes de Noriega. Julio 21 de 1966. Unanimidad, 5 votos. Potente: Mtro. Padilla Ascencio, 4a. Sala, sexta época, volumen CIX, quinta parte, pág.40.²

Ya en la jurisprudencia mencionada y en el artículo 85 de la ley federal del trabajo podemos deducir que a ningún trabajador, se le podrá indemnizar con el sueldo inferior al mínimo y que de ahí en adelante, se sacarán los porcentajes de las indemnizaciones a las que tenga derecho el trabajador.

Cabe mencionar en este apartado del presente trabajo de investigación lo que representan y lo que son los salarios profesionales que se entienden que son superiores a tres salarios mínimos y que

² Kaye J. Dionicio. Los riesgos de trabajo aspectos Teóricos - Prácticos. Primera edición. Edit. Trillas. 1985. p.142

no siempre son ganados por personas profesionales pero que la actividad en la que se desempeñan figura entre un trabajo profesional.

“Cuando se preparaban las reformas de 1962, la Comisión se alarmó por la presencia de hombres de diversas profesiones y oficios, cuya retribución, en el mejor de los supuestos, apenas si llegaba al salario mínimo. De todas las regiones del país llegaban quejas de los trabajadores de la aguja, en las que se mencionaban las cantidades irrisorias que percibían las mujeres por los manteles bordados que adornaban las casas de los hombres ricos. Frente a éste y otros muchos ejemplos, la Comisión pensó en que los salarios mínimos profesionales, pero encontró, del lado de los empresarios, la objeción eterna de que si la fijación de los salarios mínimos generales era una buena barrera al desarrollo libre de las fuerzas económicas, la de unos salarios mínimos profesionales carecía de toda justificación, pues no era el estado a quien incumbía esa tarea, sino a los contratos colectivos. Notó también la Comisión una oposición sorda de los dirigentes obreros, porque temían quien la intervención del Estado les restara poder sobre los trabajadores; su actitud era sin embargo incongruente, porque desde hacía muchos años no se ocupaban de los miles de trabajadores que eran explotados por el capital, justamente por el olvido de aquéllos a los que sólo importaba lo que el mundo llama la crema egoísta del movimiento obrero, situación a la que el pueblo de México tenía el derecho y el deber de poner remedio. Conveniencia de la necesidad de la institución, la adoptó en la fracción VI del artículo 123 y los concibió como un salario que se elevaría sobre los elementos de los salarios mínimos generales para considerar “las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales”.³

³ De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima segunda edición Edit. Porrúa. Tomo I. 1990. p316

Es de vital importancia mencionar los salarios mínimos profesionales pues solo por mencionar en el gremio de los abogados si se pagasen por sueldo fijo, no parecería a muchos que su sueldo se redujera al de un trabajador común que gana el salario mínimo y esto ocasionaría un descontento entre los profesionales del derecho que viven de un sueldo mínimo profesional que sin poder precisarlo, porque la ley Mexicana del Trabajo no hace referencia y que solo el artículo 93 menciona que regirán algunas actividades y que obviamente deberán ser mencionadas en la tabla de salarios para el área geográfica que corresponda sin mayor comentario, quedan estos salarios en el aire y como letra muerta pues recientemente tuve un caso así en mi vida profesional una empresa llamada COPEL me quería pagar por mis actividades profesionales un salario mínimo a lo cual y en virtud de mi capacidad por haber concluido mis estudios en Licenciado considere de injustos y que venía a mi mente el que cuantos profesionales se bajan a un sueldo tan inferior, toda vez que la ley no determina el importe para pagar un salario mínimo profesional

5.2 TOPE SALARIAL

En la Ley Federal del trabajo para determinar las indemnizaciones o riesgo de trabajo en su artículo 486, toda vez que este artículo está directamente ligado al conflicto de dos disposiciones en una misma ley ya que este artículo que a continuación se menciona le quita al trabajador, y debería decir le roba al trabajador porque eso es lo que es un robo en camino despoblado pues disminuye el beneficio de su salario de una persona que gana más de tres salarios mínimos y que podríamos considerar un salario profesional.

“Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo es el área geográfica de aplicación a que

corresponda el lugar de prestación de trabajo, se considerara esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será del doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.⁴

Nos encontramos en este capítulo con la controversia que existe en una misma ley y que mencionaré, desde el inicio, al mencionar el artículo 89 el cual menciona que para determinar las indemnizaciones de trabajo se tomaría como base el sueldo de trabajador en el día que nazca, el derecho a la indemnización, por el contrario el artículo 486 de nuestra Ley del Trabajo protege injustificadamente al patrón al imponer un tope al pago de las indemnizaciones, si un trabajador ganase cinco veces el salario mínimo en su zona geográfica, se le disminuirá para pagar indemnizaciones por riesgo de trabajo a solo dos salarios mínimos desde mi particular punto de vista es un robo en camino despoblado y si el legislador hiciera una encuesta para determinar si nulifica este apartado de la ley en su artículo 486 se daría cuenta que la mayoría de los trabajadores que ganen más de dos salarios mínimos se manifestarán en acuerdo a que esta disposición sea quitada por la ley no es justo que al trabajador se le prive del fruto de su trabajo, no entendiendo la posición del legislador al imponer tal norma tan lesiva al derecho y por mas vueltas que se de los únicos conformes con éste artículo serian los propios patrones y sus sindicatos charros con anterioridad en los capítulos pasados encontramos la historia y la evolución que ha tenido el derecho del trabajo en México sin poder entender como es que en un país con sindicatos tan grandes con personas estudiosas no se haya dado el cambio en ésta legislación que daña tanto a la parte trabajadora como es que al leer el artículo 89 nuestra opinión de la Ley Federal del Trabajo mexicana se justa pero al proseguir en el estudio nos encontramos con que el producto de nuestros trabajadores es minimizado. ¡Oh! desilusión del legislador

⁴ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P.210

esperemos que con el cambio político que se gesta lleve consigo la reforma para quitar en definitiva, ese apartado de la Ley en su artículo 486 y la parte patronal inscriba a sus trabajadores en el Seguro Social o privado que pague las indemnizaciones, respaldo con la prima de seguro o las cuotas un tanto más elevadas al Seguro Social, considero indigna la postura de la Ley en su artículo 486 como ejemplo en materia de legislación laboral ya con anterioridad mencionamos el artículo 89 que nos da la pauta para determinar las indemnizaciones.

Y es que el minimizar una indemnización acarrea por mucho un desequilibrio en el ámbito económico de una familia puesto que un trabajador sabe determinar que alcances puede tener su sueldo para el beneficio de su familia y al haber tal resquebrajamiento, la familia sufre de necesidad económica provocada por la propia Ley, y que legislador debe tomar en cuenta para así tener una clase trabajadora digna y contenta en parte pues ni el salario es pagado en forma justa, y no solo aquí en México si no en todo el mundo no se le ha dado el valor real al trabajo llámese intelectual o físico, no obstante el status que tiene un trabajador que gana más de tres salarios mínimos y que se le considera su salario como profesional, este trabajador tiene un medio de vida establecido ya y por tanto conlleva a circunstancias que son predecibles para él pues no obstante este trabajador por la característica de su sueldo queda alejado y no tiene el derecho a solicitar un crédito de interés social para adquirir un bien inmueble y por tanto al tener la seguridad en su salario pide a un Banco o alguna institución de Bienes Raíces el crédito para la obtención del crédito para una casa así mismo su status de vida permite que tenga un buen automóvil, que a sus hijos los tenga en una escuela privada y que su medio de vida sea desahogadamente, este artículo 486 disminuye al pago de su indemnización a que se le reconozca solo dos salarios diarios mínimos como tope imaginándonos que si este trabajador gana más de tres salarios mínimos o supongamos que gana seis salarios mínimos diarios el daño que se le causa por está absurda

disposición, trayendo como consecuencia un deterioro moral económico y social para la familia del trabajador en este supuesto, ¡ Lo que al legislador por su cabecita no se le ocurrió!

En el país Argentino no se si fue epidemia pero también está disposición de imponer un tope máximo para determinar las indemnizaciones por riesgo de trabajo.

“Contradiendo el rótulo de ese apartado, pero por el nexo que hay entre los opuestos, se trata brevemente del salario máximo, aquella retribución del trabajador que, por convenio, ley o reglamento no cabe rebasar. De este sistema excepcional, existen antecedentes en Francia e Inglaterra, a mediados del siglo XVI, como consecuencia de la peste negra. El trabajador que pidiese o lograse salario más elevado que el establecido. podía ser condenado a prisión. Este sistema, aparentemente superado, volvió a vivirse en algunos países europeos, cuando, para evitar la carrera inflacionista, se impidió por el Estado la posibilidad de que los empresarios acordaran libremente aumentos a las tasas de salarios mínimos fija por los Poderes Públicos. No se trataba con ello perjudicar al trabajador, reduciendo su remuneración, sino defender la economía, que podía verse comprometida ante el aumento masivo de las remuneraciones y de los costos en consecuencia de los precios. Es evidente que existe un límite máximo de la retribución, que el rendimiento del trabajador. Si se establece un salario que supera es rendimiento, si se eleva por encima del valor que el trabajo incorporado a la producción tiene en el mercado, habrá un fenómeno económico que a la larga tendrá que influir en perjuicio de la clase trabajadora. La ecuación trabajo-rendimiento-valor tiene su eficacia cuando se trate de determinar la tasa del salario, que no puede improvisarse, ni tampoco fijarse en forma arbitraria, pues con ello se caería en errores que, a la larga, perjudicaría a quienes se trata de favorecer.⁵

⁵ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. 3ra edic. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968.p594

En su comentario el maestro Cabanellas nos hace referencia a que en diversas partes del mundo las indemnizaciones han sido minimizadas, para proteger la economía no entiendo en que podría afectar en que a un trabajo se le cubriese, bien sus indemnizaciones puesto que el ha trabajado para ello y que su labor cotidiana crea y gusta sus indemnizaciones a lo que la ley da muerte con la disminución de sus salarios, al hacer inferior una indemnización que superaría los 3 salarios mínimos o indefinidamente y los reducirá a solo dos salarios mínimos.

Conozcamos otra teoría que en Argentina utilizan para determinar las indemnizaciones por riesgo de trabajo principalmente para determinar el salario y que otra prestación comprende.

“En principio, las legislaciones latinoamericanas regulan las indemnizaciones por riesgos del trabajo de; trabajo o enfermedades profesionales según el salario de la víctima. El salario es el patrón o medida que determina el importe del resarcimiento; en otros términos, que la repartición es proporcional al salario asignado a la víctima.

La Ley 9.688, en su artículo 11, expresa que se entiende por salario anual el percibido por el trabajador durante el año anterior al accidente, del patrono a cuyo cargo se encuentra aquél; y por salario diario, el que resulte de la división del salario anual por el número de días hábiles del año. El salario, a efectos de la indemnización por infortunios laborales, difiere de la remuneración de los servicios del trabajador. Por eso, para los riesgos del trabajo, el salario comprende monetariamente no sólo la paga ordinaria, sino todo lo percibido en horas extraordinarias, a destajo, por gratificaciones o participación en las utilidades y cualquiera retribución accesoria con carácter normal en la industria o servicio. A veces, la indemnización se fija de distinta forma, según que la invalidez sea temporal o permanente; en la primera sirve de base el salario que la víctima ganaba en el día que se produjo la desgracia; en caso de incapacidad permanente, se recurre al salario ganado en el año anterior al infortunio. Del mismo se toman para el cómputo solamente los días hábiles o laborales, que se estima en

300, por descontarse para la generalidad de los obreros los 52 ó 53 domingos, más algunas festividades.⁶

En la ley Argentina laboral el pago de las indemnizaciones por accidentes de trabajo son pagas con un mayor pago a la ley y obviamente también existen descuentos, pero que gran diferencia de solo descontar, prestaciones accesorias como horas extras etc., o descontar domingos y días festivos obviamente no se compara con el reducir los salarios a un tope de dos salarios mínimos como hace la legislación de nuestro país.

Como son consideradas el monto total de las indemnizaciones por riesgo de trabajo en el país Argentino en la siguiente cita lo conoceremos.

“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. Si le produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades que aparece en la Ley, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Si le produce una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de 1,095 días de salario. Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y la cantidad equivalente al importe de 730 días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad

⁶ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. 3a edic. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968.p671

temporal ni considerando el pago por prima de antigüedad que le corresponda de acuerdo con el artículo 162 de la Ley.⁷

Hacemos un paréntesis del mencionar con tabla del maestro Kaye al pago de las indemnizaciones pero hay que seguir con el dedo en el renglón de que nada debe de disminuirse al pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo a dos salarios mínimos como máximo obviamente si el trabajador gana más de tres salarios mínimos

En alguna ocasión se determino el monto de las indemnizaciones de riesgo de trabajo de acuerdo a una tarifa establecida.

“La voz francesa *forfaitaire*, utilizada para designar el régimen legal que inspira la indemnización por accidentes del trabajo, encuentra su equivalente castellano en el sistema denominado indemnización tarifadas según una tarifa. Así el daño resultante del infortunio no se resarce según los verdaderos perjuicios causados en cada trabajador, sino siguiendo una tarifa o escala transaccional. Se califica de esta forma por cuanto, en realidad, significa una transacción, proveniente de la teoría del riesgo profesional.

Entre establecer una indemnización basándose en el daño real, pero corriendo a cargo del accidentado la prueba del perjuicio, o determinar una tarifa fija para ciertos accidentes, se ha estimado esto último más ventajoso o sencillo para la víctima. El empleador se ahorra una parte de la reparación, pero corre por su cuenta innumerables casos fortuitos y de fuerza mayor y causas indeterminadas, que le habrían asegurado la absolución ante el Derecho Común. La reparación tarifada reduce en extremo el arbitrio judicial en la fijación de los importes concretos de resarcimiento; pero mantiene una discrecionalidad amplia, por cuanto las incapacidades

⁷ Kaye J. Dionisio. Los riesgos de trabajo aspectos Teóricos - Prácticos. Primera edición. Edit. Trillas. 1985. p69

legales se entiende que son enunciativas y no taxativas. Le está reconocida también a la judicatura, para las incapacidades no definidas exactamente proceder a valorarlas por analogía.⁸

Mencione la teoría de sistema de indemnización tarifada a lo cual es muy obvio de este tipo de resarcimiento al trabajador no ha dado resultado. Muestra de ello que no se aplica y por lo menos a quien nuestro país consideró no se aplicará jamás puesto que se podría usar de una manera sobornable para el trabajador y que sometería al árbitro del patrón y en un dado caso a lo que la parte patronal manifieste.

Enterémonos de acuerdo a la teoría de la determinación de un importe máximo en el país Argentino como fueron tales indemnizaciones que se formularon con un tope máximo.

“La mayoría de las legislaciones sobre accidentes de trabajo, limita el importe de la indemnización, teniendo en cuenta el salario que percibía la víctima del infortunio laboral. El siniestro sólo origina resarcimiento, hasta un salario máximo, sin que el excedente eleve la reparación mayor autorizada por el legislador. El ejemplo, no de los mejores ni de los más provisos, se dio por la Ley Francesa 1898, que señaló entonces la suma de 2.400 francos como salario anual, del que podrían beneficiarse el trabajador accidentado o sus causahabientes. Por supuesto, el bajo poder adquisitivo el franco después de la Primera Guerra Mundial, llevó en 1920 a fijar aquél tope en 4.500 francos; y con el tiempo, a sucesivas adecuaciones. Se ataca ese criterio por contrariar la justicia económica y la lógica reparadora. A favor de mantener la proporción, en todo caso se halla que el salario es, para la empresa, la

⁸ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Tercera edición. Edit. Bibliografía OMEGA. Argentina 25 de junio de 1968.p 668

medida del valor de la producción o tarea de cada trabajador, y ello debe mantenerse cuando se accidente. Además, las retribuciones más elevadas, suelen pertenecer a los trabajadores de mayor experiencia o confianza, o de calidad superior, para los cuales constituye injusticia o ingratitud a la par equipararlos, por involuntario infortunio, con otros de menores servicios. La Ley argentina 9688 fijaba también una suma límite para la indemnización: la de 6.000 pesos. El envilecimiento de la moneda desde 1943 en adelante ha llevado a varios reajustes: \$30.000 en 1956; \$60.000 por la Ley

15.488, en 1960. El salario de \$150.00 pesos mensuales de 1915 no llega, superado el medio siglo de vigencia legal, a la remuneración horaria de la generalidad de los trabajadores. La necesidad de adecuar las sumas indemnizadas a los valores actuales de la moneda, resulta imprescindible, por cuanto la omisión concreta un despojo para aquéllos que, percibiendo una remuneración por su trabajo, no reciben, a consecuencia de los riesgos que se originan en éste, la reparación suficiente.

Ante tamaña iniquidad, la jurisprudencia vaciló largamente entre la fidelidad estricta a la letra de la ley, con la irrisoria indemnización resultante, o adoptar una posición hábil, para cumplir con los altos objetivos de la justicia. Al servicio de la misma, la fórmula encontrada ha consistido en declarar que es inherente y privativo de la función judicial, fijar la proporción en que ha sido disminuida la capacidad laboral del trabajador. De ahí que la tabla de valores del artículo 60 del Decreto Reglamentario de la Ley 9688, para las indemnizaciones por accidentes profesionales, sólo implique un límite mínimo, que puede ser elevado por el juez si se demuestra que la incapacidad resultante supera económicamente a la fijada en tal escala.⁹

⁹ Cabanellas OP.CIT. P. 669

En lo concerniente a los salarios de indemnización por riesgos de trabajo a los trabajadores profesionales les va bien por una parte en cuanto a su resarcimiento y económico puesto que solo existe un límite mínimo y no un límite máximo como el de nuestra querida ley del trabajo mexicano. Si los trabajadores en sus comisiones y porque no decirlo en las reuniones de los mismos trabajadores informan al patrón de recomendaciones para que el lugar de la prestación del trabajo se encuentre segura al no atender esas recomendaciones si sucede un accidente de trabajo se le impone un 25% mas a las indemnizaciones. Lo más común de los trabajadores asustados corran y le digan al patrón el estado de peligro en que encuentran y el patrón en su terquedad de que está bien ignora la responsabilidad del patrón y debe pagar el 25% mas por circunstancias similares se deja la puerta abierta para asimilar las distintas forma en que el patrón puede incurrir en responsabilidad directa al no atender el llamado de la parte trabajadora. Considero que una responsabilidad por falta inexcusable de patrón sería en muy pocas ocasiones determinar donde el siniestro ocurriera fuera de las instalaciones de la fábrica en donde se prestan los servicios cada vez que en este supuesto y que amenera de ejemplo sería los choferes y/o cobradores que utilizan algún tipo de vehículo para trasladarse en su labor.² Entre una reiteradísima jurisprudencia, se citan: Cam. ,Com.de la Cap.,sent. del 24/III/1945.pág.364y en La Ley t.38, p.180; Cám.Nal.del Trab., Sala I sent.del 30/X/1948,en Graceta del Trabajo, t.8, pág.98 y en La Ley

5.3 INCREMENTO DE LA INDEMNIZACIÓN EN LOS CASOS DE FALTA INEXCUSABLE DEL PATRÓN

Para incrementar las indemnizaciones en los casos en que el patrón haya tenido una falta inexcusable del patrón en el artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo establece en que casos y formas el patrón deberá restituir al trabajador con un porcentaje de más en su indemnización.

“En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de conciliación y arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:¹⁰

I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo,

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

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

IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y este no adopta las medidas adecuadas para evitarlos.

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

Al Tener el patrón la culpa inexcusable originará un 25% de incremento a las indemnizaciones por riesgos de trabajo que se originan con motivo del mencionado, desde mi particular punto de vista considero que tal porcentaje es indebido e inferior a lo que se debería cobrar por la culpa inexcusable no obstante que el patrón directamente ocasiona tales circunstancias, siendo que el porcentaje debería aumentarse. Aquí es donde el legislador al dar un 25% más a las indemnizaciones por riesgos de trabajo que el mismo disminuyó y afectó directamente a la parte trabajadora, no obstante se impuso en la ley un máximo para determinar las indemnizaciones por riesgo de trabajo es común que en el área profesional que tenga salarios que estén por encima de tres salarios mínimos y con las adecuaciones que llevan incluidas las indemnizaciones por riesgos

¹⁰ Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, 74ava. Edición. Edit. Porrúa. P. 211

de trabajo disminuyen lesivamente las indemnizaciones de los trabajadores profesionales y otros que ganasen mas de tres salarios mínimos. Es muy común observar que algún individuo inicie una fuente de trabajo y que las prevenciones de siniestros de trabajo o los reglamentos incluso los elementos necesarios para la protección de los trabajadores le valga un soberano cacahuete pues ellos solo tienen las herramientas y las maquinas para comenzar dicen buena pues a darle que es mole de olla y ahí en siniestro de trabajo es indudable la reparación que consistiría el 25% más indemnizaciones que haya ocasionada. El ignorar cualquier circunstancia a la que haya ocasionado un infortunio laboral y que el patrón ignora la causa y cae en el supuesto que por la misma causa los trabajadores tengan consecuencias de un accidente de trabajo.

El país Argentino a manera de mencionarlo también existe un aumento el la indemnización cuando por el llamado por ellos Empresario y que aquí es el patrón obre con negligencia lo que en México seria una falta inexcusable o que el patrón haya tenido la culpa.

“El límite normal que la legislación laboral establezca para el resarcimiento de los infortunios laborales consciente un aumento cuando el empresario haya obrado con negligencia inexcusable o con omisión de las medidas precautorias de imperativa vigencia. Otra posibilidad de aumentar la reparación por los siniestros profesionales, se encuentra en la vía convencional o en la concesión unilateral y no revocada por el empresario; ya que a la índole de orden público de esta legislación no obsta que se superen los beneficios legales. Lo prohibido en su reducción, nula así se pruebe la previa conformidad del trabajador que haya resultado víctima. Un suplemento especial surge cuando el accidentado o el enfermo laboral precise de otra persona para poderse valer. En la Legislación española se menciona el caso de los grandes inválidos expresión menos afrancesada sería la de inválidos graves, por la pérdida anatómica o funcional de las dos extremidades superiores y en casos análogos. Tal acrecentamiento es del 50% sobre la suma que le corresponda a la víctima. Esta puede optar,

además entre esa cantidad adicional o su asistencia en clínicas, sanatorios u hospitales. El aumento procede aunque la persona encargada de cuidar al inválido sea de su familia, siempre que ello le impida desarrollar otra tarea lucrativa. ¹¹

En las legislaciones como España solo proceden las indemnizaciones y muy altas pero con la condición de que el trabajador afectado no pueda hacer alguna otra actividad laboral llegando a elevarse los aumentos por la falta inexcusable del patrón hasta por un solo.

¹¹ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Tercera edición. Edit. Bibliografía OMEGA Argentina 25 de junio de 1968.p 670

CONCLUSIONES

1. El salario es la contraprestación en dinero y en especie que recibe el trabajador por la prestación de un servicio que se encontrara subordinado para con una parte llamado patrón .

El salario representa el intercambio del esfuerzo físico y mental por la cual se desarrolla alguna tarea determinada retribuida con dinero, la cual se manifiesta en gran parte del mundo y a lo largo de la historia del hombre puesto que existen disposiciones como el código de hamurabi con 4000 mil años de antigüedad reflejando que existe y que indispensable en nuestro medio de vida que debe de estar presente en todo lugar donde haya una contraprestación de un servicio proporcionado por una parte humana que deteriore físicamente a la parte trabajadora, no debe destituirse el salario por especie determinándose el pago con dinero en sus diferentes clasificaciones.

2. La garantía constitucional nos define el inviolable derecho que tiene una parte trabajadora a que le sea retribuido su trabajo en cualquiera de sus manifestaciones toda vez de que a lo largo de la evolución del derecho del trabajo por las reformas concebidas en la constitución de 1857 y 1917 marcaron el inicio de los derechos laborales de esta época, a sí mismo se integra la evoluciona pagos de un mejor salario y establecer garantías para que pago y estar cada día más cerca de un perfeccionamiento laboral para que con los salarios la garantía constitucionales la norma de normas ya estudiamos aquí los dos artículos constitucionales que garantizan el pago de un salario y del derecho del trabajo.

3 La protección al salario por parte de la ley federal del trabajo será siempre protectora al dar la garantía que se deberá retribuir por lo menos con un salario mínimo.

El salario como mínimo establecido por un tope legal es uno de los beneficios de la ley federal del trabajo que garantiza al trabajador el pago de un salario base al día que se genera prestaciones por si mismo con el solo paso del tiempo y crear derechos y obligaciones para con la parte patronal.

4 El tope máximo es un daño que la ley le genera al trabajador que tiene como un salario base, multiplicando tres veces un salario mínimo, pues el tope máximo impone para efectos de indemnizaciones por riesgos de trabajo en multiplicar dos salarios mínimos como un tope y una máxima dañando seriamente el modo socioeconómico de un trabajador que sea indemnizado por esta lesiva indemnización. Considero que deben de ser pagadas las indemnizaciones por riesgo de trabajo como lo determina la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos al normar el derecho a percibir el fruto de su trabajo así mismo, considerando el ordenamiento, la ley federal del trabajo al disponer que las indemnizaciones deberán ser pagados de acuerdo al salario que tenía el trabajador en el momento en el que nació el Derecho a la indemnización.

5 El efecto de una indemnización y el para que sirve es tan solo darle al trabajador afectado el beneficio de poder tener una cantidad de dinero asegurada de dinero para el bienestar de su familia en caso de algún accidente u enfermedad de trabajo, digámosle un tipo de seguro que a futuro se predise pudiendo ser o no ser el accidente o la enfermedad , el trabajador tiene asegurada la cantidad de dinero que dará de comer a su familia o a las personas que de ellas dependan.

Representa también el beneficio psicológico y de salud mental, pues si el trabajador no recibiera indemnización sería una carga para su familia y endetrimento para su salud mental, al contrario

de cuando existe una indemnización este trabajador piensa que por lo menos se hace un bien por el deterioro físico de su accidente de trabajo.

6 El principio de igualdad debe aplicarse exactamente, pues menciona que a trabajo igual, salario igual y las personas que ganan más de tres salarios mínimos son personas con preparación de tipo profesional y su salario es considerado igualmente como profesional, debe sujetarse esa ley laboral al pago íntegro de las indemnizaciones de trabajo por accidentes profesionales recalque en este trabajo de investigación que las personas que tienen un salario profesional no tienen acceso a los créditos para la obtención de un bien inmueble por parte de Infonavit u otra forma de obtener un crédito de interés social esta disposición debe de adentrarse a la realidad y darle al trabajo el valor real que tiene considero que el pago del salario esta viciado propiciado en primera instancia por el trabajador que se conforma

7. Se debe reformar el artículo 486 de la ley federal del trabajo quitando el tope salarial y dejando en libertad el cotizar las indemnizaciones por riesgo de trabajo de acuerdo al salario que perciba el trabajador al momento del accidente laborales profesionales por riesgo de trabajo el imponer un tope salarial es un daño que se le ocasiona al trabajador única y exclusivamente, en cambio para la parte patronal es un beneficio económico que no debe ser, puesto que la materia laboral es de orden público y afecta económica social y culturalmente a la parte trabajadora que gana más de dos salarios mínimos, puesto que tiene un nivel de vida armonioso y un nivel económico desahogado al no tener indemnización y el pago de su salario la parte trabajadora cae en un caos cultural y económico, pues el trabajador tenía predestinado sus gastos y podía darse lujos y con un sueldo de dos salarios mínimos sería difícil tenerlos.

8. La falta irresponsable del patrón en un accidente de trabajo representa la responsabilidad de los daños sufridos por la parte trabajadora a causa de la intervención directa de quién es dueño o responsable de la fuente de trabajo la Ley Federal del Trabajo establece un 25% más a las indemnizaciones laborales debe de reformarse y darle al trabajador la oportunidad de que perciba una cantidad similar a la de responsabilidad civil elevándose este muy citado 25 % elevándola un 300% ya que estas indemnizaciones a un porcentaje más elevado beneficia a la parte trabajadora y le da la oportunidad de tener un poco más de dinero que este sería el único consuelo por el accidente u enfermedad de trabajo provocado por la parte patronal, elevar el porcentaje también implica una salud mental , social, cultural y física de la parte trabajadora.

BIBLIOGRAFIA

Alonzo García Manuel ,Curso del Derecho del Trabajo. Edit. Talleres Ariel,4e. Barcelona 1973:

Antonoletz Daniel ,Derecho del Trabajo y previsión Social (Derecho Argentino y comparados con referencias especiales a las repúblicas Americanas). Edit. Guillermo Cabanellas Krapf, 1e. Tomo I. Argentina 1963:

Antonoletz Daniel ,Derecho del Trabajo y previsión Social (Derecho Argentino y comparados con referencias especiales a las repúblicas Americanas). Edit. Guillermo Cabanellas Krapf, 1e. Tomo II. Argentina 1963

Briseño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo. Edit. Harla, 1e. México 1985.

Bermudez Cisneros C.. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas editor y distribuidor (La Ley),1e. México D.F. 1978:

Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral .Edit. Omega, 3e. Tomo I. Argentina 1968:

Cabanellas Guillermo,Compendio de Derecho Laboral .Edit. Omega, 3e. Tomo II. Argentina 1968:

De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa. Tomo I. 12e.México D.F.1990:

De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa. Tomo II. 10e.México D.F.1986:

Del Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa Tomo I. 8e. México 1991.

Del Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa Tomo II. 9e. México 1992

Deveali L. Mario. Tratado del Derecho del Trabajo, Cárdenas editor y distribuidor (La Ley), 2e.Tomo I, Buenos Aires Argentina 1971:

Deveali L. Mario. Tratado del Derecho del Trabajo Cárdenas editor y distribuidor (La Ley), 2e.Tomo IV, Buenos Aires Argentina 1972:

Kaye J. Dionisio .Los riesgos de trabajo aspectos Teóricos prácticos Edit. Trillas, 1e. 1985.

:
Mozart, Russo, Bermudez C.C. ,Derecho del Trabajo (El empleado y empleador) ,Cadenas editor y distribuidor. 1e. 1982:

LEGISLACION

Ley Federal del Trabajo. Edit Porrúa ,México 1996.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit Porrúa, 109ª. México 1997