



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

"IGUALDAD ENTRE LOS CONYUGES PARA HACER EFECTIVO EL
COBRO DE INDEMNIZACIONES LABORALES EN CASO DE MUERTE
DE ALGUNO DE ELLOS"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
ALEJANDRA MAR VILLANUEVA



FES Aragón

ASESOR: LIC. JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO

M 352470

MÉXICO 2005



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS,

Por darme vida para llegar al día de hoy donde por fin después de muchos esfuerzos puedo ver recompensada mi lucha por lograr llegar a ser alguien de provecho.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,

Por permitir mi formación profesional dentro de tan noble Institución y ser uno de sus orgullosos egresados.

A LA MEMORIA DE MI PADRE,

Porque aunque el día de hoy no te encuentres físicamente aquí, tu alma, tu recuerdo, tu luz y sobre todo tu amor seguirá siempre latente en mí corazón; porque sé que dónde quiera que estés te sentirás sumamente orgulloso de mí y de ver que logré llegar a la meta; porque me dejaste con tu ejemplo la mejor herencia posible, el luchar por ser mejor; porque sólo basta que cierre los ojos y sé que tu siempre estarás a mi lado, hoy, mañana y siempre.

A MI MADRE,

Porque no tengo palabras suficientes para expresarte cuánto te quiero y cuánto te agradezco el que no me hayas dejado sola, pues sabes de sobra que este logro es tan tuyo como mío; por tu apoyo, tu paciencia, tus palabras de aliento cuando todo parecía ir mal; por no haberme dejado caer cuando sé que por momentos tú misma no sabías si te era posible continuar; porque si de alguien he aprendido a ser fuerte es de tí; por quererme, aceptarme y apoyarme; porque hoy por fin puedes ver tu sueño hecho realidad y con orgullo puedo decir que no te he fallado, y que tú tampoco me has fallado a mí. Por ser mi pilar, mi torre, mi piedra angular; por ser simplemente TODO cuánto tengo en el mundo... este triunfo es para tí, Mamá ¡MIL GRACIAS!

A LA MEMORIA DE MI ABUELA CONCEPCIÓN,

Porque aunque tú tampoco puedas compartir físicamente conmigo este día sé que estés donde estés también te sentirás tan feliz como yo. Porque si hay otra mujer de quien tuve otro claro ejemplo de fortaleza y entereza esa sin duda fuiste Tú.

A MI TIO PEDRO,

Porque si hay alguien a quien admiro profundamente es a tí. Tú me has enseñado que la perseverancia es uno de los valores que realmente fructifican, que el trabajo duro es lo único que hay para conseguir lo que se quiere y que la justicia realmente existe si se busca con la fe necesaria y los fundamentos adecuados, pero sobre todo, este trabajo también es para ti porque aún cuando mucha gente no creyó en que podría lograrlo, Tú sin ser mi sangre tuviste fe en mí, me diste la confianza y sobre todo la oportunidad de aprender a tú lado, porque probablemente no tengas idea de la figura tan fuerte que eres en mí vida y de cómo la has marcado positivamente y también porque probablemente jamás te he dicho lo mucho que te quiero... GRACIAS.

A MI TIA MARINA,

Por creer en mí y apoyarme incondicionalmente; por los regaños y jalones de orejas, que no han sido muchos ni muy graves, creo, pero que sin duda han encontrado eco dentro de mí para saber que te preocupó y te interesó y sé que sin duda hoy compartes conmigo de lleno este gran logro, pues te consta que le he batallado y el simple hecho de estar siempre ahí pendiente y conmigo es demasiado para mí.

A MIS PADRINOS ENRIQUE Y MILLO,

Por el apoyo que me han dado y porque en gran parte mi formación escolar se las debo a ustedes, así que el día de hoy cuando por fin he culminado mis estudios profesionales sé que se sentirán muy orgullosos de mí.

A MI TIA CONCEPCIÓN,

Por tener fe y preocuparte siempre por mí, porque sabes de sobra que te quiero mucho y sé que en la medida de lo posible siempre me has ayudado con la mejor de las intenciones; porque también tú eres una mujer muy fuerte de quien he aprendido que a veces el buen humor es la mejor arma contra los problemas y que hay que tomarlos con filosofía.

A MIS PRIMAS, LAURA, CLAUDIA, VERONICA, MÓNICA, ANA, MARTHA Y CARMEN OROZCO,

Porque si no lo saben hoy se los digo, ustedes han sido como las hermanas que jamás tuve, porque a pesar del tiempo o de los conflictos que han llegado a suscitarse cada una de ustedes han seguido a mi lado al pendiente y se los agradezco con todo el corazón.

A MIS SOBRINOS, DANIEL, JULIO, TANYA, SARA, MARIA FERNANDA, PEDRO Y VICTORIA,

Porque ustedes son una parte muy importante en mí vida, pues ella no sería la misma sin la alegría y la inocencia que de ustedes emana; porque sólo Dios sabe lo triste y derrotada que en ocasiones me he sentido y ustedes me han dado la fuerza suficiente para seguir adelante con tan sólo una sonrisa o una de esas miradas tiernas que saben regalar.

A MIS TIOS JESÚS Y PUEBLI,

Porque sin duda ustedes también han sido un soporte medular para mí; siempre creyeron que tenía la capacidad suficiente de lograr esto y sin titubear han estado conmigo al pie del cañón en las buenas pero sobre todo en las malas. Porque hemos compartido cosas difíciles y me quieren y me aceptan sin juzgarme; porque el día de hoy sólo me resta decirles que los quiero mucho y les agradezco todo lo que han hecho por mí.

A MIS PRIMOS RICARDO, ABRAHAM, ALBA, ANANHI, AYDE Y MIS SOBRINOS ASHLEY Y AXEL,

Porque aunque hemos permanecido alejados mucho tiempo en los últimos años nos hemos unido más y me han apoyado de una manera que nunca esperé, me han dado aliento, me han escuchado y sobre todo me han echado porras para lograr llegar a éste día, pero además de ello mas que mis familiares sin duda alguna han sabido ser mis grandes amigos, ¡mil gracias chicos! Ashley, tal vez nos ha faltado tiempo para conocernos mejor, pero quiero que sepas que siempre vas a contar conmigo, de eso no tengas duda, no importa lo que pase mañana, sabes que saldremos adelante, ¡Ánimo hija!

A MIS AMIGAS TAHNEE, FABIOLA, SILVIA, LULÚ, NADIA, MARISOL, MISHEL Y YURI

Porque son mi segunda familia y me siento inmensamente feliz de contar con personas como ustedes; por su comprensión y su apoyo en las buenas y en las malas; porque los momentos que hemos pasado juntas me han enriquecido y me han hecho crecer como persona; porque aún con nuestras diferencias me han hecho comprender que la verdadera amistad existe, y que a pesar del tiempo, la distancia o la rutina una verdadera amiga estará siempre que se le necesite, incondicionalmente. Y antes de que me echen pleito, el orden de los factores no altera el producto, cada una tiene un lugar muy especial en mi corazón y mi vida, insustituible de verdad, todas y cada una de ustedes son verdaderos ángeles para mí.

AL LICENCIADO JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO,

Por ser la directriz en este trabajo ya que sin él hubiera sido mucho más complicado realizarlo; por los conocimientos que me ha transmitido como profesor, pero sobre todo por haberme brindado su amistad y su confianza.

AL LICENCIADO GUMESINDO PADILLA SAHAGÚN,

Por su amistad y por ser el mejor profesor que pude haber tenido en la Universidad. Mil disculpas por que las cosas no salieron como se habían proyectado y muchas gracias por su comprensión, no sabe en realidad lo mucho que lo admiro, pues la imagen y el concepto que tengo de usted es el de un hombre realmente honesto y confiable, comprometido con su trabajo pero sobre todo preocupado por sus alumnos.

A REBECA,

Por los regañones y jalones de orejas para que me apurara a terminar este trabajo, sinceramente no pensé que de verdad te preocupara, pero creo que me equivoque y me disculpo por ello. Gracias por darme ánimos, por escucharme y por brindarme tu amistad.

A MI TIO SANTIAGO MAR OBESO,

Porque gracias a que **NO** tuviste la suficiente fe en mí y quisiste desanimarme para continuar con mis estudios, me pegaste en el orgullo, y pusiste en mí cabeza la firme idea de demostrarte que estabas equivocado al dudar de mi capacidad (Y sé que igual ya ni lo recuerdas, pero a mí no se me olvida). Fuiste uno de los catalizadores más poderosos para que el día de hoy Yo esté aquí parada y con una gran sonrisa pueda decirte: "Gracias Tío por haberme motivado de esa manera". Y sabe algo, a pesar de todo, Sí, si te quiero y mucho.

A TODAS Y CADA UNA DE LAS PERSONAS, que han contribuido para hacer esto posible y que haya omitido mencionar.

“IGUALDAD ENTRE LOS CÓNYUGES PARA HACER EFECTIVO EL COBRO DE INDEMNIZACIONES LABORALES EN CASO DE MUERTE DE ALGUNO DE ELLOS”.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO I	
CONCEPTOS GENERALES	
A. TRABAJADOR	
1. CONCEPTO LEGAL	1
2. CONCEPTO DOCTRINAL	3
B. PATRÓN – EMPRESA	
1. CONCEPTO LEGAL	5
2. CONCEPTOS DOCTRINARIOS	6
C. DERECHO DEL TRABAJO	10
D. RELACIÓN DE TRABAJO	26
E. DERECHO SOCIAL	30
1. PRINCIPIOS GENERALES	36

CAPITULO II

RIESGOS DE TRABAJO

A. CONCEPTO DE RIESGO DE TRABAJO	38
1. ENFERMEDADES	41
2. ACCIDENTES	71
B. EFECTOS QUE PRODUCE EL RIESGO DE TRABAJO	
1. INCAPACIDAD TEMPORAL	71
2. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL	72
3. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	72
4. MUERTE	101
C. PRESTACIONES EN DINERO Y EN ESPECIE POR RIESGOS DE TRABAJO	102

CAPITULO III

DESIGUALDAD ENTRE CÓNYUGES

A. ARTÍCULO 4° CONSTITUCIONAL	113
-------------------------------------	-----

B. ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	117
C. ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	121
D. ARTICULO 502 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	126
E. ARTÍCULO 503 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	128

CAPITULO IV
PROPUESTAS

A. PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL	132
B. REFORMA A LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	138
C. REFORMA A LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 503 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	140

CONCLUSIONES	146
---------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA	148
---------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo está inspirado más que nada en la necesidad de reformar el artículo 501 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo, esto como una verdadera preocupación de la situación que prevalece en nuestro país en torno al cobro de las indemnizaciones de los trabajadores.

El referido artículo textualmente indica: "Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

- I. La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de ésta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;"

Menciona a quienes se debe de considerar como beneficiarios en caso de la muerte del trabajador e indica el modo en el que concurrirán para gozar de este beneficio, pero la fracción primera en específico nos menciona la única manera en que puede aspirar a esta prestación el esposo de la mujer trabajadora en su carácter de viudo, condicionando esta posibilidad a que el mismo padezca una incapacidad física de por lo menos un 50% y que haya dependido económicamente de la trabajadora.

Si bien es cierto, que ante la Ley el varón y la mujer somos iguales, tal y como lo consagra la Garantía de Igualdad plasmada en el artículo 4° de nuestra Carta Magna que literalmente refiere en su párrafo segundo: "... El varón y la mujer son iguales ante la Ley, ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia...", también es cierto que la I fracción del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, constituye una clara violación a esta garantía, pues desestima la capacidad del esposo para cobrar una indemnización tras la muerte de su esposa trabajadora, no así cuando el supuesto es a la inversa, pues a la mujer no se le restringe con

II

algún requisito que deba de cubrir para cobrar la indemnización a que tiene derecho por la muerte de su esposo.

Es ilógico e incongruente el hecho de que a falta de ascendientes que hayan dependido de la mujer trabajadora o hijos menores de dieciséis años, incluso el Instituto Mexicano del Seguro Social (como lo indica el mismo artículo en su fracción V) tenga un derecho preferente para cobrar tal indemnización por sobre el marido de la trabajadora, si es que éste no está incapacitado en un 50% y haya dependido económicamente de la trabajadora, puesto que a la viuda en su caso no se le exige un requisito similar.

Es entonces esta preocupación de inequidad entre los cónyuges para el goce de esta prestación que la ley concede para este caso en especial lo que motiva el presente estudio, para lo cual se atenderá a nociones de índole general del Derecho del trabajo examinado también lo que constituye un riesgo de trabajo y las incapacidades que pueden derivarse de ellos o de riesgos no profesionales; del mismo modo se analizará a fondo la Garantía de Igualdad entre el hombre y la mujer y el trato que se debe dar a ambos sin establecer una diferencia ya que ante la ley, ambos son ciudadanos con los mismos derechos y obligaciones.

El Derecho del trabajo como es bien sabido es una rama del Derecho Social que se preocupa por la protección de las clases menos favorecidas, aquí en específico de la trabajadora, dentro de su estructura abarca diversas disciplinas, tales como el derecho individual del trabajo, la previsión social, que para el presente estudio será esencial pues es aquí donde se encuentra el rubro del trabajo de las mujeres y los riesgos de trabajo entre otras cosas; así como el derecho sindical, la administración laboral y el derecho procesal del trabajo.

Atendiendo al objetivo del Derecho del trabajo, se atenta contra el bienestar del trabajador y en este caso en particular de su familia al limitar el derecho que como viudo tiene el cónyuge de la trabajadora de cobrar la indemnización laboral que

III

podiera derivarse de la muerte de su esposa, motivada por un riesgo de trabajo, o por alguna otra circunstancia.

Por otra parte, cabe señalar que no es intención de este trabajo pasar por alto la "dependencia económica" que es tan representativa del Derecho del trabajo, se trata únicamente de mantener la equidad de géneros sin beneficiar o discriminar a alguien en razón de su sexo.

Así pues, el presente estudio se compone de cuatro capítulos; en el primero se tratan conceptos generales, tales como trabajador, patrón, empresa, relación de trabajo, Derecho del Trabajo y Derecho Social; en el segundo capítulo se aborda el tema de los riesgos de trabajo y lo que ellos implican, tales como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las consecuencias que generan, incapacidad sea temporal o permanente y las prestaciones a que los trabajadores tienen derecho en estos casos. Por otro lado, el tercer capítulo se refiere a la desigualdad existente entre los cónyuges, destacando artículos que se refieren a esta situación en particular por lo que en primer lugar se hace alusión al artículo 4° Constitucional donde se plasma la garantía de igualdad entre el varón y la mujer ante la ley; más adelante se trata el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, referente a la prima de antigüedad que se paga a los trabajadores cuando son separados de sus puestos, sea de manera voluntaria o por otras causas y en caso de muerte de él a quiénes se les hará el pago, cuestión que nos remite al artículo 501 de la misma ley donde se ubican a las personas que tendrán el carácter de beneficiarios en caso de muerte del trabajador; se analiza además el artículo 502 de la ley en comento que atiende al monto de la indemnización en caso de que el trabajador fallezca con motivo de su desempeño laboral y el artículo 503 que narra el procedimiento que ha de seguirse para hacer efectivo el cobro de las prestaciones a que los beneficiarios del trabajador fallecido tienen derecho.

Para concluir se cierra este análisis con el capítulo cuarto, donde se hablará de las propuestas que se tienen respecto a este tema finalizando con las conclusiones respectivas, mismas que irán encaminadas, como se ha dicho desde el principio de este preámbulo, a mantener la igualdad de género, que afortunadamente ha ido encontrando eco desde ya hace varias décadas, y la mejor convivencia en atención de que cualquier persona, independientemente de su condición, edad, raza, orientación sexual y en este caso género, sea sujeto de derechos y obligaciones inherentes a su condición de gobernado y se reciba un trato justo e igualitario en la medida de lo posible.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES

Dentro del presente estudio encontraremos diversos conceptos fundamentales, tales como: Trabajador, Patrón o Empresa (que son los sujetos del Derecho Laboral), Derecho del Trabajo, Relación de Trabajo, Derecho Social y sus Principios Generales, para ello nos veremos en la necesidad de recurrir en primer término a la legislación vigente, por lo que en lo sucesivo apoyaremos este análisis con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como ley fundamental que nos rige; posteriormente se hará uso de la Ley reglamentaria del artículo 123 de nuestra referida Carta Magna, mejor conocida como la Ley Federal del Trabajo, así mismo se hará énfasis en algunas otras leyes especiales como la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) entre otras. También se hará alusión a diversos criterios doctrinales de varios autores que combinados con nuestro punto de vista personal dará como resultado un estudio más completo del tema que se trata, así pues comenzaremos por familiarizarnos con ellos:

A. TRABAJADOR

En primer lugar encontramos al Trabajador como uno de los sujetos primarios del Derecho del Trabajo y a continuación entraremos a su estudio.

1. CONCEPTO LEGAL

A la persona que presta sus servicios a otra, se le ha denominado de diferentes maneras: empleado, asalariado, obrero, jornalero, prestador de

servicios o de obras, dependientes pero en definitiva el concepto que ha tenido mayor aceptación tanto entre los autores de la doctrina jurídica, como en el legislador ha sido el de "TRABAJADOR" siendo que esta denominación responde con más precisión a la naturaleza de este sujeto primario del Derecho del Trabajo ya que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo sea este preponderantemente físico o intelectual. Este término es un poco más homogéneo, ya que suprime la discriminación que aún persiste en los diferentes sistemas que regulan mediante diferentes estatutos la condición de obrero, empleado y trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º en su primer párrafo, se refiere al concepto de trabajador, e indica: *"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"*.

Por otra parte es conveniente también referirnos al segundo párrafo del artículo en comento ya que continua diciendo: *"Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"*.

Desde un punto de vista personal, de este numeral se desprenden ciertos elementos necesarios para reputar a un individuo como trabajador:

- a) Un sujeto obligado.- Que especifica e invariablemente será una persona física que se obliga a prestar sus servicios (ya sea que estos impliquen su fuerza física o sean de carácter intelectual) de manera personal y subordinada.

Cabe señalar que la exigencia de que el trabajador se una persona física pretende eliminar la confusión que provocó en otros tiempos de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos de equipo o colectivos ya que esta figura

entorpece la vinculación directa del patrón con sus trabajadores, propiciando la manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

- b) Un objeto.- Que es en sí la obligación contraída para prestar un servicio a otra persona física o moral.
- c) La naturaleza de la prestación.- Que como ya se mencionó puede ser de carácter físico o intelectual pero siempre será personal y subordinado a la persona beneficiada. Generalmente se entiende como una obligación de hacer y no puede sustituirse por la de otra diferente sin consentimiento del patrón.
- d) Otro sujeto beneficiado.- Pudiendo ser esta una persona física o moral que tenga cierta autoridad sobre el trabajador.

En general el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, cuyo elemento gestor es la subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el de deber de obediencia del trabajador.

2. CONCEPTOS DOCTRINARIOS

Dionisio Kaye nos indica que trabajador es "una persona, individualmente considerada, que por sí misma presta sus servicios a otra en forma subordinada, lo que significa que quien recibe los servicios tiene sobre el que los presta, una facultad de mando en lo que el trabajo contratado se refiere y el que presta los servicios tiene un deber de obediencia ante la persona a quien le presta dicho servicio".¹

¹ Kaye, Dionisio J. "Relaciones individuales y colectivas del trabajo". Editorial Themis, S.A. México, 1995. 2da. Edición. Pág. 37.

Este mismo doctrinario clasifica al trabajador de la siguiente manera:

- a) Trabajador no sindicalizado.- Persona física que presta sus servicios personales en forma subordinada, sin encontrarse agremiado a ninguna asociación profesional de trabajadores.
- b) Trabajador sindicalizado.- Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, miembro de una asociación profesional de trabajadores.
- c) Trabajador de confianza.- El artículo 9° de la Ley Federal el Trabajo dispone que esta categoría no depende de la designación que se dé al puesto, sino a las funciones que desempeñe el trabajador, considerándose funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización siempre que tengan el carácter de general en la empresa. ²

Por su parte Juan Carlos Coria conceptualiza al trabajador como: "La persona física que, en principio directamente, se encuentra voluntariamente obligada a prestar servicios lícitos a través de una organización empresaria total o preponderantemente ajena, que realiza sus fines usufructuando dichas prestaciones, las que puede dirigir o hacer cesar, correspondiéndole por ello una remuneración".³

De este concepto se desprenden elementos notoriamente importantes, tales como la licitud de la actividad laboral, ya que aunque exista una prestación de servicios subordinada y personal mientras el objeto de tal prestación sea ilícito no constituye ninguna figura del Derecho del Trabajo; señala además un elemento

² Ibid. Pág. 38

³ Coria, Juan Carlos. "Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo". Editorial Heliasta SRL. Buenos Aires, 1979. Pág. 266

que hasta el momento no se había comentado, la remuneración que dentro de la legislación laboral vigente se entiende como salario y que más adelante se verá en el apartado de relación de trabajo.

Conviene hacer hincapié en que tanto la ley como los doctrinarios exigen las características de que el servicio que se presta sea personal y subordinado, ya que de no reunirse tales requisitos estaríamos frente a alguna otra figura jurídica regulada por el Derecho común como puede ser el caso del mandato civil, que aún cuando existe la prestación personal de un servicio, no existe la subordinación.

Mario de la Cueva menciona que "la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso de la subordinación técnico - funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad o libertad de los trabajadores".⁴

B. PATRÓN – EMPRESA

Por otra parte encontramos al Patrón como el segundo de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo, aunque éste puede adquirir un carácter diferente no sólo como el de sujeto unitario, sino cuando se trata de grandes corporativos o centros de trabajo más grandes, (una empresa) constituyendo de esta manera una persona moral que se encuentra del otro extremo de la relación de trabajo y que en este apartado veremos.

1. CONCEPTO LEGAL

La Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 10° qué se entiende por patrón para efectos de la legislación laboral y manifiesta:

⁴ De la Cueva, Mario, Ob cit. Pág. 219

“Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

Se observa que la Ley es un tanto escueta al referirse al patrón ya que no hace las aclaraciones pertinentes, como en el caso del trabajador, respecto a la subordinación y tampoco refiere nada respecto a la remuneración por el trabajo prestado, por lo que el concepto legal es hasta cierto punto incompleto.

Por otra parte, la misma legislación laboral manifiesta respecto a la empresa en su artículo 16:

“Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

De lo anterior se observa que mientras el patrón puede constituirse en una persona física o moral, la empresa siempre será constituida por una persona moral, entendiéndola como la unidad económica donde se producen determinados bienes y se distribuyen. El artículo en comento señala también lo que debe entenderse como establecimiento, siendo éste una “unidad técnica” que contribuirá a la realización de los fines que tiene la empresa en su carácter de unidad de producción y distribución de bienes.

2. CONCEPTOS DOCTRINARIOS

El jurista Mario de la Cueva manifiesta: “... patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Etimológicamente la

palabra PATRÓN, deriva del Latín *PATEAR* y *OLUS*, que quiere decir carga o cargo de padre, tal puesto era designado para las personas que tenían alguna obligación protectora con los individuos integrantes de la comunidad, los plebeyos o patricios".⁵

Por otro lado Juan D Pozo dice: "El empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante una retribución".⁶

Krotoschin establece: "Patrón es la persona física o jurídica que ocupa uno o varios trabajadores dependientes y cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan fines".⁷

Por último Dionisio Kaye nos indica que el patrón es la segunda parte en la relación laboral y dice: "... él ejerce el poder jurídico de mando que crea la subordinación que los trabajadores deben a su patrón".⁸

Además de aportarnos su concepto, Kaye nos indica que para efectos de explicación se puede clasificar a los patrones de la siguiente manera:

- a) Patrón, persona física.- Persona física que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
- b) Patrón, persona moral.- Persona jurídica colectiva que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.⁹

⁵ De la Cueva, Mario. Op Cit. Pág. 203

⁶ D Pozo, Juan. Op Cit. Pág. 150

⁷ Krotoschin, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Buenos Aires, Argentina, 1963, Vol. 1. Págs. 148 y 149

⁸ Kaye, Dionisio J. Op Cit. Pág. 38

⁹ Ibid. Pág. 39

La doctrina y el Derecho comparado suelen confundir el concepto de patrón, identificándolo como empleador o empresario e inclusive hay otra corriente que lo ha denominado inclusive dador de trabajo.

Es inexacto denominarle empleador puesto que hoy en día las grandes empresas se han caracterizado por la despersonalización, no es el patrón quien emplea sino el personal administrativo especializado para la selección del personal.

Por otra parte, también resulta incorrecto llamarle empresario toda vez que las relaciones de trabajo no sólo se presentan de manera exclusiva dentro de una empresa, sino también en otros sectores, vr. gr. El trabajo doméstico.

Atendiendo ahora a la acepción de acreedor es totalmente inapropiada pues se puede caer en el error de designar de manera indistinta tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza (trabajador).

Tenemos entonces que patrón es una persona física frecuentemente a la que se le puede observar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos las actividades laborales, como lo es en el caso de la pequeña empresa, aunque siendo el caso de los centros de trabajo de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico – individual, en la integración de sociedades (persona jurídicas o morales).

Concluiremos diciendo que patrón es por lo tanto una persona física o moral que contrata los servicios de uno o varios trabajadores subordinados a él y obligado a pagar una remuneración o salario por ello.

Por cuanto hace a la empresa, según el Diccionario de la Academia de la Lengua, procede del latín *inprehensa*, que quiere decir cogida o tomada, y da dos acepciones que se aplican al concepto jurídico: "Casa o sociedad mercantil o industria formada para emprender o llevar a cabo... negocios o proyectos de importancia" "Obra o designio llevado a efecto, en especial cuando en él intervienen varias personas".¹⁰

Alena Garrido, se refiere a la empresa de la siguiente manera: "En su concepto tradicional, la palabra empresa proviene del verbo *emprender* y suele referirse a los centros de producción de bienes y servicios y que tiene personalidad jurídica propia".¹¹

Por su parte, Juan Soto Cerbón, refiere que "podemos definir a la empresa diciendo que es la unidad económica integrada por los factores que intervienen en la producción, y/o distribución de bienes y servicios satisfactorios, la cual coordina el trabajo y el capital y se origina por una inversión que garantiza el cumplimiento de sus fines particulares y sociales, y las responsabilidades derivadas de los mismos".¹²

De lo anterior, podemos concluir que la empresa es una institución que se ha generado como instrumento estable (permanente y definitivo) dentro de una organización social que por lo regular persigue fines económicos, la generación de bienes y servicios, así como la distribución de los mismos.

¹⁰ Instituto de investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. "Diccionario Jurídico Mexicano". Editorial Porrúa, S.A. 11ª Edición. México, 1998. Pág. 1262

¹¹ Garrido Ramón, Alena, "Derecho Individual del Trabajo". Oxford University Press, México, 1999. Pág. 39

¹² Soto Cerbón, Juan. "Teoría General del Derecho del Trabajo". Editorial Trillas, México, 1992. Pág. 47

C. DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales. Para Néstor de Buen es "el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social".¹³

Lo anterior nos indica que regula las relaciones de trabajo encaminado a buscar una equidad y Justicia Social; proteger a la clase social menos favorecida, como en este caso lo es la clase obrera, como consecuencia de la industrialización que posteriormente fue el motor que impulsó a la clase trabajadora a agruparse naciendo así el movimiento sindicalista.

Dentro de sus finalidades encontramos que tiene un carácter tuitivo y nivelador para concordar la acción hasta cierto punto de polos opuestos de los trabajadores y de los patrones a través de una mutua comprensión de intereses entre éstos y aquellos, lo que quiere decir que el Derecho del Trabajo ha ido evolucionando para superar las tensiones entre las clases obrera y patronal a modo de armonizar las relaciones entre los factores de producción.

En sentido inverso otra corriente de autores estima que la lucha de clases tiene un carácter irreconciliable, haciendo su relación una eterna lucha atribuyendo

¹³ Buen Lozano, Néstor De, Op. Cit. Pág. 131

de tal modo al Derecho del Trabajo un carácter tutelar a modo de nivelar y dignificar a los trabajadores ante los patrones, promoviendo su reivindicación total mediante la instauración del Estado Socialista.

Por su parte el autor Ernesto Krostoschin considera que: "El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad, el cual, principalmente, se circunscribe a las relaciones entre trabajadores y empleadores".¹⁴

Mario de la Cueva refiere al respecto, "El derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio entre el trabajador y el capital".¹⁵

El Doctor Alberto Trueba Urbina, por su parte nos indica que el Derecho del Trabajo es: "Un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de los esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico, socializando la vida humana".¹⁶

Cabe señalar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos garantiza la Libertad de Trabajo en su artículo 5° (como se observará dentro de los Principios Generales del Derecho del Trabajo) y de igual forma la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 2° y 3° menciona:

"Artículo 2°.- Las normas de Trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

¹⁴ Cit. Por D Pozo, Juan Manuel. "Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo", Tomo I, Buenos Aires, 1961. Pág. 1

¹⁵ Cit. Por Dávalos, José, "Derecho del Trabajo I". Editorial Porrúa S.A. 4ta. Edición, México, 1992.

¹⁶ Trueba Urbina, Alberto. "El nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. México, 1980. Pág. 135

Artículo 3°.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Se aprecia claramente que la Ley en comento en su artículo 2° establece cual es la finalidad que persigue el Derecho del Trabajo protegiendo y tutelando los derechos de la clase más débil que en este caso es la clase trabajadora tal y como se observa con lo que continúa diciendo el artículo 3° de la misma Ley.

Por último mencionaremos lo que refiere el doctrinario Mario L. Deveali que dice: "El objetivo específico de la legislación laboral consiste en otorgar un amparo a quienes se encuentran en un estado de subordinación continuada hacia su empleador; debiendo exigirse el elemento de la continuidad en cuanto a la dependencia más que a los servicios, o sea, en cuanto al vínculo más que a las prestaciones".¹⁷

Dentro del Derecho del Trabajo, encontramos que éste se rige por una serie de Principios Generales que son los puntos de partida de esta rama del Derecho. Son aquellos que se anteponen a la norma y ésta se reforma y evoluciona en torno de aquéllos.

Son fuente de un sistema jurídico determinado, ya que sustentan la norma que habrá de seguirse con la finalidad de alcanzar un bien común.

¹⁷ Deveali, Mario L. "Lineamientos de Derecho del Trabajo". Buenos Aires 1956. Pág. 56

Referente a los principios del Derecho del Trabajo, nos apoyaremos en los lineamientos que nos marca el Maestro Arturo Arriaga Flores¹⁸, que los enumera de la siguiente manera:

• **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.-**

Este se desprende del Artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracción XXVII que literalmente dice: "*Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:*

- a) *Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.*
- b) *Las que fijen un salario que no sea remunerado a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje.*
- c) *Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.*
- d) *Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*
- e) *Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*
- f) *Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*
- g) *Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.*

¹⁸ Sánchez Alvarado, Alfredo. Cit /pos; Arriaga Flores, Arturo. "Lineamientos de la Legislación laboral", Caballeros del Derecho. México, 1998.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores."

Evidentemente, observamos el espíritu proteccionista del legislador al contemplar tales normas en beneficio de la clase trabajadora, que como se ha venido sosteniendo se ha considerado siempre una clase débil susceptible de ser explotada o marginada por aquellos que tienen en su poder las fuentes de trabajo y producción, motivo por el cual el Derecho del Trabajo persigue la justicia y equidad para la clase obrera. Cabe señalar que el principio de irrenunciabilidad de derechos se ve complementado con aquel otro que establece que "el contenido de la legislación laboral constituye el mínimo de derechos establecidos a favor del trabajador". De igual modo la Ley Federal del Trabajo consagra el principio en comento en su artículo 5° que menciona: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerado, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios de los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

- IX. *La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;*
- X. *La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;*
- XI. *Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;*
- XII. *Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas para menores de dieciséis años; y*
- XIII. *Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.*

En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.

- **PRINCIPIO DE TRABAJO IGUAL A SALARIO IGUAL.-**

Este Principio se encuentra contenido en el Artículo 123 Constitucional fracción VII, que establece: *“Para un trabajo igual debe corresponderle un salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”*. De igual modo el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XI indica: *“ Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:...*

- XI. *Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;”*

La finalidad de este principio es la de prevenir desigualdades o un trato distinto, no sólo por lo que respecta al salario nominal sino a las prestaciones en general en aquellos caso en que los trabajadores realicen el mismo tipo de trabajo

independientemente de sus circunstancias personales (edad, sexo, nacionalidad) ya que esto no es una circunstancia que afecte directamente con su desempeño laboral, pues no importa ninguna de estas situaciones para que logren realizar el mismo tipo de trabajo en cuanto a cantidad, calidad y eficiencia con lo que se restringe al patrón de dar un trato preferencial a determinado trabajador. Motivo por el cual y a efecto de prevenir los conflictos que pudieran suscitarse entre los trabajadores es que se encuentra instituido este principio tanto en nuestra Carta Magna, como en la Ley Federal del Trabajo.

- **PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.-**

Este Principio contribuye a una mejor actitud y desempeño del trabajador en sus labores, toda vez que al garantizar la permanencia de él dentro de un centro de trabajo le proporciona cierto grado de seguridad y como el mismo principio lo indica "estabilidad" que se traduce como una manera segura de subsistencia para él y su familia. Es por ello que las normas relativas a la estabilidad en el empleo tienen por objeto evitar o restringir la extinción del contrato o de la relación de trabajo en cualquiera de sus modalidades, por lo que en términos generales la estabilidad es un freno o límite a la extinción de la relación laboral.

Por lo anterior, nos adherimos al Maestro Mario de la Cueva cuando afirma que "El derecho de la estabilidad es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace extender su resolución únicamente al trabajador y excepcionalmente a la del patrón".¹⁹

- **PRINCIPIO DE LIBERTAD EN EL TRABAJO.-**

El Artículo 5° Constitucional, consagra una de las Garantías de Libertad más importantes, la **Libertad de Trabajo**, y textualmente dice:

¹⁹ Cueva, Mario De la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. 17ma Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1999. Pág. 219

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..."

En éste párrafo se observa que la Libertad de Trabajo es equivalente a la libertad de ocupación como lo dijera Ignacio Burgoa, y se observa que solamente tiene una limitación en cuanto a su objeto, que la actividad señalada sea *lícita*, ya que de no ser así, nuestra Carta Magna no protegerá a personas cuya actividad comercial, industrial o profesional, tal y como lo manifiesta este primer párrafo, sea ilícita.

El Maestro Burgoa al respecto menciona: "La ilicitud de un acto o de un hecho es una circunstancia que implica *contravención a las buenas costumbres o a las normas de orden público.*"²⁰

En este sentido, la ilicitud tiene un contenido inmoral, lo cual significa una contraposición con la moralidad social que dentro de un tiempo y espacio determinado existe, es decir, una disconformidad o inadecuación entre un hecho (el trabajo o actividad en sí) o un objeto (el resultado que se persigue con esa actividad comercial, industrial o profesional) y una ley de orden público (que en este caso sería la Garantía Individual de Libertad consagrada en el Artículo 5° Constitucional).

La segunda parte del primer párrafo del Artículo en comento manifiesta:

"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..."

²⁰ Burgoa Orihuela, Ignacio. "Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo". Editorial Porrúa, S.A. México, 1997. Pág. 282

Esto se traduce como la imposición que se hace a determinada persona sujeta a una resolución judicial emitida por un órgano competente para tal efecto y que además cumpla con los requisitos y formalidades que la misma ley impone en el Artículo 14 Constitucional a favor de aquel a quien se pretende privar de su libertad de trabajo por ejercer indebidamente esta libertad y haber vulnerado la esfera jurídica de algún tercero u ofender los derechos de la sociedad. Tal disposición podría parecer absurda, pero el verdadero espíritu del legislador fue facultar al juzgador para prohibir a una persona que siga ejerciendo una actividad perjudicial para los derechos de los demás individuos y mantener el Estado de Derecho que debe prevalecer dentro de una sociedad.

El segundo párrafo establece:

“La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo”.

Aquí solamente se regula de manera general que existen ciertas profesiones (las cuales se detallan en la Ley reglamentaria de el artículo 5 Constitucional) cuyo desempeño requiere un título profesional expedido por la autoridad competente y que cada Entidad Federativa en ejercicio de su facultad de legislarse a sí mismas, establecerá los requisitos necesarios para obtener dicho Título.

En los párrafos siguientes del Artículo 5° de nuestra Carta Magna se puede apreciar la finalidad que persigue el legislador en el sentido de otorgar más protección a la clase trabajadora, tal y como lo busca el Derecho Social, pues continua diciendo:

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por

la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123”.

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa”. **(esclavitud)**

“Tampoco puede admitirse convenio en el que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio”. **(espíritu de libertad, no nugatorio, contrario sensu párrafo 1°)**

“El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles”. **(Previsión social)**

“La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”. **(Derecho del Trabajo, Ley Federal del Trabajo, Derecho Procesal)**

- **PRINCIPIO DE QUE ANTE LA DUDA, DEBE ESTARSE A LO QUE MÁS BENEFICIE AL TRABAJOR.-**

Este principio se encuentra contenido en el numeral 18 de la Ley Federal del Trabajo, que literalmente expresa: “En la interpretación de las normas de trabajo se tomará en consideración sus finalidades señaladas en los artículo 2° y 3° . En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”.

Este artículo impone a la autoridad laboral que en la interpretación y aplicación de cualquier norma relacionada con el Derecho del Trabajo, por su naturaleza social, deberá interpretarse en beneficio de los trabajadores, suplir sus deficiencias y reivindicar sus derechos.

- **PRINCIPIO DE QUE EL CONTENIDO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ES EL MÍNIMO DE DERECHOS A FAVOR DEL TRABAJADOR.-**

Este principio a pesar de no encontrarse contenido dentro de la Ley Federal del Trabajo, algunos estudiosos del Derecho del Trabajo mexicano coinciden en su existencia pues consideran que el contenido implícito dentro de la legislación laboral es el mínimo de derechos a favor del trabajador y cuyo objeto consiste en proteger y tutelar a quien presta un servicio subordinado que se encuentra sujeto a una explotación, por lo que estas disposiciones van enfocadas precisamente a atenuar tales circunstancias, evitando el abuso del trabajador.

Por lo que si bien es cierto, como ya se manifestó en el Principio de irrenunciabilidad de derechos, estos no pueden ser objeto de negociación en sentido nugatorio tampoco se limitan a que quepa la posibilidad de incrementar los beneficios otorgados al trabajador a través de una negociación.

Ahora bien, una vez que se ha hecho referencia a los Principios Generales del derecho del trabajo, encontramos que dentro de su estructura general, el Derecho del Trabajo abarca las siguientes disciplinas:

- **EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.-**

Que se refiere concretamente a regular las condiciones de trabajo (jornada laboral, descansos, salario, rescisión y terminación de los contratos de trabajo, indemnizaciones, etc.) existentes entre el trabajador (como individuo y no como miembro de un gremio o de algún grupo de trabajadores) y el patrón. Comprende la autonomía privada de las relaciones laborales, pero esto no significa que sean

de derecho privado, pues como se verá en el apartado de Derecho Social, pertenece a ésta rama por el carácter protector que entraña hacia la clase trabajadora.

Conviene señalar que el Derecho Individual del trabajo se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo en su título segundo denominado "Relaciones Individuales de Trabajo", artículos 20 al 55 y los demás artículos de la ley en comento, también le serán aplicables, exceptuado el título destinado específicamente para regular las relaciones colectivas de trabajo, que por su naturaleza y carácter se regulan de manera diferente, conservando claro, la esencia del Derecho del Trabajo y su espíritu protector como parte del derecho Social.

Para concluir, con apoyo en el Maestro Néstor de Buen, añadiremos: "El derecho individual del trabajo, que es creación fundamental del Estado, intenta llevar al trabajador, individualmente considerado, el beneficio de una legislación protectora que impida la explotación patronal. De otra suerte, si el trabajador enfrentara al patrón sus escasas fuerzas individuales, sería inicuaamente tratado".²¹

• LA PREVISIÓN SOCIAL.-

El Diccionario de la Academia de la lengua española define la palabra previsión como: "la acción de disponer lo conveniente para atender las contingencias o necesidades previsibles; lo que puede ser previsto."²²

Es el conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la protección de la población en general y en particular de los trabajadores y sus familias, contra las contingencias y desastres que provengan de situaciones imprevistas, lo cual se traduce como el apoyo económico otorgado a obreros y empleados para sobrevivir

²¹ Buen, Néstor De. "Derecho del Trabajo". Tomo II. 14ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 2000. Pág. 572

²² Diccionario Enciclopédico Ilustrado". Editorial Reader's Digest México, S.A. de C.V. Tercera reimpresión. México, 1988. Pág. 3068

la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, ancianidad o fallecimiento.²³

Para el Doctor Mario de la Cueva, la previsión social se contrae: "las formas al través de las cuales, mediante el empleo de recursos presentes se garantiza un interés futuro."²⁴

Continuando con la postura del Doctor de la Cueva, éste indica que cuando las clases desheredadas, sienten su impotencia en el presente y viven con el temor del futuro, y se dan cuenta además de que no podrán resolver individualmente el problema de su necesidad, es cuando surge en forma imperativa la previsión social y se pone en práctica el principio de la mutualidad.²⁵

La previsión social tuvo en su origen carácter privado, pues fueron los mismos obreros los que víctimas de contingencias se asociaron y formaron instituciones con la finalidad de prestar auxilio a sus asociados, entregando parte de las contribuciones que entre todos reunían para cubrir algunas de las necesidades de sus compañeros afectados.

La previsión social persigue diversos objetivos, que se pueden sintetizar de la siguiente forma:

- a) La búsqueda de un ingreso que permita al trabajador una existencia decorosa y a su familia un status aceptable dentro de la sociedad en que vive.
- b) La ampliación de un régimen de seguros que abarquen el mayor número de contingencias posible, esto es, que cubran no únicamente los riesgos

²³ Instituto de investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. "Diccionario Jurídico Mexicano". Editorial Porrúa, S.A. 11ª Edición. México, 1998. Pág. 2533

²⁴ Cueva, Mario de la. "El nuevo derecho mexicano del trabajo". Editorial Porrúa S.A., México, 1979. Tomo II, Pág. 126

²⁵ Idem.

profesionales (accidentes o enfermedades provenientes de la actividad productiva), sino riesgos ordinarios propios o de los miembros de su familia, que con regularidad se presenten en el contacto permanente con la naturaleza y con las cosas.

- c) El otorgamiento de recursos económicos cuando sobreviene la desocupación, ya sea por el desempleo debido a descensos en la producción, por incapacidad temporal o por ancianidad.
- d) A la concesión de satisfactores no económicos, sino de índole personal o familiar, como son las actividades culturales, recreativas, deportivas o de "ocio activo", como hoy se les denominan, que lo mismo abarcan las propiamente educacionales que las de transportación, las de comunicación o los viajes; y
- e) A la garantía de una vejez digna, de ser posible independiente, en la que no se carezca de los recursos básicos para sobrellevarla hasta el último destino: la muerte.²⁶

• EL DERECHO SINDICAL.-

Se refiere a las relaciones derivadas de los contratos colectivos de trabajo, que regulan las relaciones entre patrones y trabajadores, éstos últimos como miembros de alguna coalición o grupo que normalmente se conoce como sindicato y que son formados con la finalidad de proteger a sus agremiados.

En opinión del Jurista Néstor de Buen, el concepto de Derecho Sindical o Colectivo del Trabajo, que para efectos son sinónimos, pues ambos se refieren a las relaciones laborales entre patrón y asociaciones de trabajadores o sindicatos, tal conceptualización es un tanto imprecisa y apunta: "En realidad el concepto de 'derecho colectivo del trabajo' intenta resumir, sin mucho éxito, la idea de que los organismos representativos de las clases en pugna pueden crear sus propias normas jurídicas. La expresión 'derecho' atendería al aspecto normativo; lo

²⁶Cueva, Mario de la. "El nuevo derecho mexicano del trabajo". Editorial Porrúa S.A., México, 1979. Tomo II, Seguridad Social. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 132

'colectivo' -y aquí se pone de manifiesto otra impropiedad- a la naturaleza compleja que se presume de las clases en conflicto.... Por último la expresión 'del trabajo' intenta, sin demasiado éxito, ubicar al tema dentro de la problemática general de la disciplina laboral, pero con ello no refleja adecuadamente el contenido de esta parte que, en gran medida, es ajena al trabajo en sí mismo, considerado, v.gr., a propósito de las relaciones intersindicales o inclusive, al regular el derecho de huelga".²⁷

Las relaciones colectivas de trabajo se encuentran reguladas en la Ley Federal del Trabajo en su Título séptimo, artículos 354 al 439 y por lo que hace al apartado de Huelgas que le es aplicable, título octavo, artículos 440 al 522.

Por su parte, el argentino Juan D. Pozzo, opina respecto al Derecho Colectivo: "El derecho colectivo del trabajo no se refiere directamente al trabajador individualmente considerado, sino que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción..."²⁸

Ahora, bien, el contenido del Derecho Colectivo del trabajo se refiere a las relaciones de trabajo entre patrones y grupos definidos de trabajadores, constituidos como una persona moral perfectamente definida; abarca por tanto lo que se define como contrato colectivo de trabajo que encuentra su contrapartida con el reglamento interior de trabajo que se aplica en función directa del referido contrato.

De acuerdo a lo anterior Néstor De Buen divide el estudio y contenido del Derecho colectivo del Trabajo de la siguiente manera:

1. El derecho de asociación profesional.

²⁷ Buen, Néstor De. "Derecho del Trabajo". Tomo II. 14ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 2000. Pág. 571

²⁸ Pozzo, Juan D. "Manual teórico práctico del Derecho del Trabajo". Tomo II. Buenos Aires, 1961. Pág. 5

2. El contrato colectivo de trabajo.
3. El reglamento Interior de trabajo.
4. Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo.
5. El derecho de huelga (Aspectos sustantivos).²⁹

• EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.-

Para comprender mejor este concepto, comenzaremos por referirnos al Derecho Procesal. Paolo D' Onofrio da un concepto de éste, y dice: "...sistema de normas que tienen por objeto y fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo mediante el ejercicio de la función jurisdiccional. Se refiere a la norma procesal diciendo que por sí misma no tiene finalidad, sino que es un medio de realización del derecho objetivo, o sea que es una norma instrumental para aplicar el derecho sustantivo".³⁰

Dicho en otras palabras, el derecho procesal es la herramienta como ley adjetiva, para cumplir con la ley sustantiva y regular la actividad de las partes y el juez tendientes al ejercicio de la función jurisdiccional.

Algunos juristas concuerdan en decir que la indiferencia del derecho procesal respecto del derecho sustantivo significa que no puede separarse, en cuanto a las normas procesales genéricas, el proceso laboral, del proceso civil, del mercantil o del administrativo.

A este respecto Juan Clímént refiere: "... cuando se trata del proceso laboral,... este refleja agudamente el carácter del derecho del trabajo, que está dentro del derecho social, el cual se rige por el principio de la solidaridad social y

²⁹ Buen, Néstor De. Ob cit. Pág. 575

³⁰ Onofrio, Paolo D'. "Lecciones de Derecho Procesal Civil", traducción de José Becerra Bautista, Editorial Jus, México, 1945. Pág. 9

también por el contraste de los grupos sociales, de tal suerte que rompe con el esquema del proceso tradicional".³¹

De tal modo, podemos definir al Derecho Procesal del Trabajo, como la rama del Derecho del trabajo que se encarga concretamente de la regulación de las controversias que pudieran suscitarse entre los trabajadores y patrones con motivo de la prestación del trabajo.

D. RELACIÓN DE TRABAJO

Para poder diferenciar la prestación de un servicio de carácter netamente civil, ya que como se consigna en esta rama del derecho "sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación", aquellos que se adhieron al Código Civil francés se vieron en la dificultad de arrendar servicios constantemente, por lo que nace la necesidad de delimitar las relaciones de trabajo, pues sonaba poco digno que el trabajo de los hombres se comparara con el de las bestias de carga o con otras cosas, por lo que el Derecho Civil se encarga de dignificar el trabajo del hombre y al respecto, el Maestro Mario de la Cueva nos refiere: "Los autores de nuestro Código civil de 1870, afirmaron en la exposición de motivos que: Sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, pues parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales"³²

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a lo que debe de entenderse por relación de trabajo y menciona: "*Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario.*"

³¹ Clímént Beltrán, Juan B. "Elementos del Derecho Procesal del Trabajo". 2ª Edición. Editorial Esfinge. México, 1999. Pág. 13

³² Cueva, Mario De la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. 17ma Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1999. Pág. 181

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

De lo anterior y en base a nuestra opinión se desprenden ciertos elementos que constituyen la relación de trabajo:

- A) Dos personas. - Una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra de patrón.
- B) Una prestación de trabajo. - Que siempre debe ser personal.
- C) Subordinación. - Esto es, que el trabajo debe de ser bajo las órdenes del patrón y supone cierta jerarquía.
- D) Salario. - Que según la misma ley es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo)

Los elementos que ya se enumeraron son de vital importancia para que exista una relación de trabajo, porque si faltase alguno de ellos estaríamos frente a otra figura, pero no frente a una relación de índole laboral.

Conviene además ahondar un poco en explicar más a detalle la subordinación con la finalidad de que se entienda mejor.

Como ya se mencionó, la subordinación es la sumisión u obediencia jerárquica (por parte del trabajador) debida a quien ejerce el mando o autoridad (patrón) en razón de una relación jurídica (relación de trabajo), esto es, que en sentido técnico y exclusivamente por lo que hace al Derecho del Trabajo, la dependencia se produce cuando una persona se obliga a prestar trabajo a otra, poniendo a disposición de esta última su fuerza laboral; lo anterior dado que los

medios de producción no se encuentran en manos de la clase trabajadora sino del propietario o empresario y ambas necesitan una de otra para subsistir, sin que esto sea confundido con la colaboración, ya que como se mencionó antes, debe de existir una sujeción a la voluntad y una obediencia jerárquica de la persona a quien se le presta el trabajo, o sea el patrón.

Para dejarlo más claro aún, al respecto el Maestro Mario de la Cueva menciona: "Con objeto de penetrar ahora en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrón en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo."³³

Por otro lado encontramos el elemento "salario" como otro componente de la relación de trabajo, esto es como ya se mencionó antes, el pago que debe realizar el patrón al trabajador por sus servicios, y en razón de ello, se puede decir que es un elemento a posteriori, es decir que se da como consecuencia de la prestación del trabajo, teniendo además una regulación por la Ley Federal del trabajo en sus artículos 82 al 89, donde se especifica claramente la manera en que se integra (pagos en efectivo, cuotas diarias, percepciones, gratificaciones, prestaciones en especie), cómo se fija (por unidad de tiempo, unidad de obra, comisión, etc.) el modo en que debe ser pagado y cuándo, mencionando además que siempre deberá ser remunerador y nunca menor del mínimo que establece la ley (artículo 85) . Se consagra el principio de igualdad de salarios (artículo 86) que menciona " A trabajo igual, desempeñado en puesto jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". Y por lo que hace al presente estudio es conveniente mencionar que es en base a éste como se calcula el monto para el caso de indemnizaciones, que ya se tratarán en los

³³ Cueva, Mario De la. Ob cit. Pág. 203

siguientes capítulos, tal y como lo menciona el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo primero, que a la letra dice:

"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."

Ahora bien, respecto al último párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: *"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos"*, se puede comentar que encontramos una relación muy estrecha entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo y lo confirmamos con el artículo 21 del mismo ordenamiento legal que apunta: *"Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe"*.

Esto se podría interpretar como cierta similitud de figuras jurídicas, sin embargo, cada una de ellas conserva sus atributos particulares sin que por ello se hable de figuras idénticas y nos encontramos con el dilema que tanto se han planteado los doctrinarios respecto a qué existe primero, la relación de trabajo o el contrato de trabajo, puede que éste último sea el que dé origen a la primera, pero, ¿si no existe un contrato escrito, por esa simple razón no tiene lugar la relación de trabajo?

Los estudiosos del Derecho se pronuncian al respecto y así encontramos que Salomón González Blanco considera que la tesis de Pérez Botija es correcta, ya que señala: *"No son dos cosas distintas el contrato y la relación de trabajo, sino cosas complementarias; el contrato es el origen de la relación de trabajo, es el contenido de las condiciones de la prestación del servicio"*.³⁴

³⁴ Cit. por Garrido Ramón, Alena. "Derecho Individual del Trabajo". Editorial Oxford University México, 1999. Pág. 54

Santiago Barajas Montes de Oca por su parte dice: "Contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades que se establece entre patrón y trabajador para llevar a cabo determinada actividad..., a cambio de un beneficio económico que le permitirá atender necesidades, personales o familiares..... Relación de trabajo, es en cambio, la prestación de servicio en sí mismo, independientemente de la existencia de un contrato de trabajo regulado por la ley".³⁵

Por lo tanto, podemos concluir que relación de trabajo y contrato de trabajo son figuras complementarias, dado que el contrato únicamente contiene los derechos y obligaciones del trabajador y del patrón y que aún cuando no exista un contrato por escrito, si se presta un servicio personal, subordinado y con una remuneración se está frente a una relación de trabajo y de la misma manera se puede decir que la relación subsiste aún sin la existencia del contrato, no así puede existir un contrato sin una relación de trabajo.

E. DERECHO SOCIAL

El Derecho Social es el conjunto de normas jurídicas que establecen los principios protectores a favor de ciertos sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, tales como los trabajadores y los campesinos, para lograr la convivencia de éstos con las otras clases sociales dentro de un orden jurídico.

Juan Menéndez Pidal, por su parte menciona respecto al Derecho Social que esta expresión "presenta dificultades para su denominación, resultando imprecisa y genérica y aún poco técnica para algunos"³⁶, sin embargo, se inclina por esta acepción debido a las siguientes razones:

³⁵ Barajas Montes de Oca, Santiago. "Panorama del derecho Mexicano. Derecho del Trabajo". Editorial Mc. Graw Hill, México, 1997. Pág. 7

³⁶ Cit. Por Buen Lozano Néstor De, "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A., México, 1981 4ta Edición. Pág. 38

- b) Porque ha adquirido su uso arraigo o carta de naturaleza en la legislación y en los tratadistas;
- c) Porque siendo este Derecho el derecho de la Justicia Social, parece lógico que le alcance igual denominación;
- d) Porque guarda una conexión con la llamada cuestión social, a la que se encuentra ligado doctrinal e históricamente.³⁷

Parece ser que el concepto de Derecho Social de cierta manera es más amplio que la acepción de Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, concepto que por cierto muchos doctrinarios reputan como neologismo por ser de origen extranjero (específicamente utilizado en el Derecho Español) El Derecho Social comprende un mayor número de materias y de personas cosa que en algunas otras denominaciones, como las mencionadas en un principio, no se comprenden.

Tradicionalmente se han clasificado las normas jurídicas en normas de Derecho Público y normas de Derecho Privado. Las de Derecho privado son aquellas que regulan relaciones entre particulares partiendo de la noción de igualdad. Por su parte, las normas de Derecho Público son aquellas que reglamentan la organización del Estado y las relaciones en que éste interviene.

Ahondando más en el tema del Derecho Social, encontramos otras posturas doctrinales que lo ubican a la par del Derecho Público y del Derecho Privado ya que el primero tiene características propias y bien definidas que no se pueden ubicar de ninguna manera en las ramas antes citadas, por lo que debe considerarse dentro de las divisiones primarias del derecho.

En cuanto a las características del Derecho Social encontramos:

³⁷ Cit. Por Buen Lozano Néstor De. Ob.cit. Pág. 38

- a) Estos ordenamientos no van dirigidos a los individuos en general, sino a aquellos que son integrantes de grupos sociales bien definidos. (Campesinos en el caso del Derecho Agrario y trabajadores por lo que se refiere al Derecho del Trabajo).
- b) Se aprecia un marcado carácter protector de los sectores económicamente débiles.
- c) Es de índole económico.
- d) Procura establecer un sistema de instituciones y controles para conciliar amigablemente la contradicción de intereses de las clases sociales para lograr una convivencia justa y equitativa.
- e) Tiende a limitar las libertades individuales en pro del beneficio social.

De cierta manera, hay quienes opinan que el Derecho Social es un derecho clasista, ya que protege al individuo (sea campesino o trabajador) en tanto pertenezca a esta clase; se dirige a proteger a quienes sólo cuentan con su trabajo personal como medio de subsistencia, sin embargo, cabe señalar que no es del todo así ya que una de las finalidades primordiales es lograr la reivindicación y dignificación de estas clases sociales menos favorecidas logrando el equilibrio entre los medios de producción.

Por su parte, el Maestro Alberto Trueba Urbina, hace una importante aportación respecto al Derecho Social, ya que al redactar su llamada "**Teoría integral**" hace énfasis en la grandiosidad del artículo 123 Constitucional, sosteniendo que: "nuestra teoría integral, es la base fundamental del auténtico DERECHO SOCIAL MEXICANO, integrado por el derecho del trabajo, el derecho cooperativo, el derecho de la seguridad social, el derecho agrario, el derecho económico y otros que pudieran surgir en el porvenir, exclusivo de obreros,

ejidatarios, comuneros, económicamente débiles y núcleos de población... pues no puede discutirse el hecho de que el trabajo humano originó la creación del capital y de la riqueza y por lo mismo generó la intervención del Estado en la vida económica".³⁸

En atención a este autor, resumiremos su Teoría Integral de Derecho del Trabajo y de la Previsión social de la siguiente manera:

- A). La teoría integral divulga el contenido del artículo 123 Constitucional, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia el derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado, es social.

- B). Nuestro derecho del trabajo, a partir del 1° de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la Ley anterior.

- C). El derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos

³⁸ Trueba Urbina, Alberto, "Derecho Social Mexicano", Editorial Porrúa, México, 1978. Pág. 339.

recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

D). Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (Art. 107, fracción II, de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

E). Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.³⁹

La teoría integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 y de sus leyes reglamentarias, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para el bienestar de los gobernados.

Cabe señalar que la Teoría integral no sólo aplica para las relaciones de producción, también opera para los conflictos de trabajo (en la jurisdicción laboral) para hacer efectiva la justicia social a favor de los trabajadores, desde el inicio del proceso hasta el laudo, correspondiendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje corregir y subsanar las demandas omisas o defectuosas de los trabajadores y finalmente reivindicar los derechos de éstos

³⁹ Trueba Urbina, Alberto, "El Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1980. Pág.

en la resoluciones que conforme a derecho correspondan. De este modo el mismo Maestro Trueba Urbina continúa diciendo al respecto: "Por ello, la teoría integral en su función procesal y en varios de sus objetos es fuente de la nueva legislación procesal del trabajo de 1980"⁴⁰, tal y como se desprende del cuarto punto de su teoría y transcribimos a continuación:

"IV. Derecho Procesal del Trabajo, que como norma de derecho social ejerce una función tutelar de los trabajadores en el proceso laboral, así como reivindicadora, fundada en la teoría del artículo 123 de la Constitución de 1917, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la clase trabajadora, supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas. En los conflictos de naturaleza económica puede realizarse la reivindicación proletaria, más que aumentando salarios y disminuyendo jornadas de trabajo, etc., entregando las empresas o los bienes de la producción cuando los patrones no cumplan con el artículo 123 o la clase obrera en el proceso así lo plantee, pues el derecho procesal social no está limitado por los principios de la Constitución política, de esencia burguesa y sostenedora de la propiedad privada, ni esta puede estar por encima de la Constitución social, que es la parte más trascendental de la Carta Suprema de la República".⁴¹

Sin duda alguna el espíritu de la Teoría integral antes expuesta es netamente proletaria, y de hecho concordamos con la aseveración del Maestro Trueba Urbina en el sentido de que el artículo 123 de la Constitución Política que nos rige posee una visión muy innovadora de lo que en la época que surgió (1917) se tenía en otros países; como éste doctrinario lo dice "el Derecho Social del Trabajo, así como el de la seguridad social, el agrario, el económico y el cooperativo, nacieron en México y para el mundo en el artículo 27, 28 y 123 de la Constitución de 1917 y que sigue siendo el más avanzado por su finalidad

⁴⁰ Trueba Urbina, Alberto, Ob. Cit. Pág. 316

⁴¹ Ibid. Pág. 318

reivindicatoria del proletariado"⁴². Es así como México dio una gran aportación en el ámbito jurídico del mundo, pues al manifestar tales ideas y plasmarlas en un ordenamiento obligatorio y tan fundamental como lo es Nuestra Carta Magna, los legisladores de 1917 dieron un vuelco a la legislación laboral dando una muestra que no sólo en otros países nacen teorías que por sus brillantes argumentos son dignas de reconocerse como fuentes de grandes y radicales cambios en la sociedad, nuestro país hizo una importante aportación en el rubro jurídico, impactando como consecuencia el ámbito social.

1. PRINCIPIOS GENERALES

El Derecho Social también cuenta con diversos principios generales, al igual que el Derecho del Trabajo, los cuales, detallaremos a continuación apoyándonos en la opinión del Maestro Mendieta y Núñez:

- No se refiere a individuos en general, sino en cuanto integrantes de grupos sociales bien definidos, como es el caso de los trabajadores y campesinos.
- Tiene un marcado carácter protector a los sectores económicamente débiles.
- Son de índole económica
- Procuran establecer un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justas
- Tienden a limitar las libertades individuales, en pro del beneficio social

El Derecho Social se caracteriza por constituir prerrogativas y pretensiones que los ciudadanos individual o colectivamente, pueden hacer valer frente a la actividad social y jurídica del Estado, pudiendo exigir las prestaciones a que tienen derecho como gobernados y específicamente como integrantes de un grupo social (trabajadores, campesinos, etc.). Esto significa la reivindicación, como ya se había mencionado, de los derechos del individuo no de manera singular, sino los de una

⁴² Trueba Urbina, Alberto, "Derecho Social Mexicano", Editorial Porrúa, México, 1978. Pág. 341.

clase o categoría de individuos, requiriendo la intervención reguladora del Estado para ello.

En conclusión afirma el mismo doctrinario: "Aún cuando el contenido de estos ordenamientos sea heterogéneo, su objeto establece entre los varios aspectos de ese ordenamiento unidad esencial".⁴³

⁴³ Mendieta y Núñez, Lucio. "El Derecho Social". Editorial Porrúa, S.A., 3ª Edición. México, 1980. Pág. 54

enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Este mismo concepto se encuentra contenido en la Ley del Seguro Social que se encarga de regular todo lo referente al seguro de riesgos de trabajo en su título segundo, capítulo III, artículos 41 al 83 y los define de manera idéntica que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 41.

Por otro lado, los riesgos de trabajo son contemplados en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en su título segundo, capítulo cuarto, del artículo 33 al 47.

Desde el punto de vista doctrinario, existen diversos conceptos que se apoyan directamente en los conceptos legales ya aludidos, pero para efectos de mejor comprensión citaremos algunos de los comentarios que agregan los autores jurídicos.

Javier Patiño Camarena menciona: “... los estudios realizados sobre la estructura de los accidentes y las enfermedades del trabajo han demostrado que los elementos que los componen – riesgos, realización y daño – no permiten trazar una frontera precisa entre ellos. Tanto el accidente de trabajo como la enfermedad profesional se traduce en el menoscabo de la salud del hombre...”⁴⁶

Por otro lado, la Maestra Alena Garrido Ramón nos dice: “La ley clasifica los riesgos profesionales en dos: accidentes de trabajo y enfermedades. Los primeros son toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar o tiempo en que se preste. Las enfermedades de trabajo son todo

⁴⁶ Patiño Camarena, E. Javier. “Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Editorial Oxford University Press, México, 1999. Pág. 89.

estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo".⁴⁷

Para concluir, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se pronuncia respecto a los riesgos de trabajo de la siguiente manera:

Novena Época	No. de registro: 183,704
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito	Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	
Tomo: XVIII, Julio de 2003	Laboral
Tesis: I.1o.T.150 L	
Página: 1211	

RIESGOS DE TRABAJO. CARACTERÍSTICAS Y DISTINCIONES.

Conforme a lo dispuesto por los artículos 473, 474 y 475 de la Ley Federal del Trabajo, los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades que sufre el trabajador en ejercicio o con motivo del trabajo, es decir, que acorde con las disposiciones legales transcritas, los riesgos de trabajo se dividen en dos grandes grupos, a saber: a) accidentes de trabajo que consisten en las lesiones orgánicas o perturbaciones funcionales inmediatas o posteriores, e incluso la muerte, con motivo de los siniestros originados en el trabajo, o en el trayecto del domicilio al centro laboral; y, b) enfermedades de trabajo, que se identifican con todo estado patológico cuyo origen o motivo es el trabajo o el medio ambiente en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios. La diferencia anterior deriva de que se trata de dos tipos de daño, ya que mientras el primero es instantáneo, por ser consecuencia de los accidentes de trabajo, el segundo es progresivo y obedece a la repetición de una causa por largo tiempo, como obligada consecuencia de la naturaleza del trabajo. La naturaleza de una enfermedad de

⁴⁷ Garrido Ramón, Alena. "Derecho individual del trabajo". Editorial Oxford University Press, México, 1999. Pág. 155.

trabajo corresponde demostrarla al obrero que la padece, y sobre el particular es criterio reiterado que la prueba pericial es la idónea para tal efecto pero no basta que un médico diagnostique determinada enfermedad para que se considere de origen profesional, ya que debe justificarse, además, su causalidad con el medio ambiente en que se presta el servicio, salvo que se trate de las enfermedades de trabajo consignadas en la tabla del artículo 513 de la ley laboral, que conforme al artículo 476 de la misma ley se presumen como tales. Contrario a lo anterior, en tratándose de accidentes de trabajo los elementos constitutivos de la acción son totalmente diversos, y consisten en: a) que el trabajador sufra una lesión; b) que le origine en forma directa una perturbación permanente o temporal, o incluso la muerte; c) que dicha lesión se ocasione durante, en ejercicio o con motivo de su trabajo; o, d) que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al centro de trabajo o de éste a aquél.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 26001/2002. Instituto Mexicano del Seguro Social. 7 de febrero de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Álvaro Niño Cruz.

1. ENFERMEDADES

Las enfermedades de trabajo son definidas por la Ley de la materia en su artículo 475 de la siguiente manera: *"Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o con el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios"*. Este concepto encuentra su análogo en el artículo 43 de la Ley del Seguro Social y en el artículo 34 de la Ley del ISSSTE.

También el numeral 476 de la Ley Federal del Trabajo se pronuncia respecto a qué enfermedades en concreto son las que deben ser consideradas

como enfermedades de trabajo y textualmente dice: "Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513"

En atención a lo anterior nos remitimos al numeral 513 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 513.- Para los efectos de éste título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo.

TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO

Neumoconiosis y enfermedades bronco pulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral.

1. Afecciones debidas a inhalación de polvos de lana.

Trabajadores de la Industria textil y demás manipuladores de este producto.

2. Afecciones debidas a inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda.

Colchoneros, fabricantes de adornos y artículos de mercería, cortadores y peinadores de pelo, fabricación de brochas, pinceles, cepillos. Trabajadores de los rastros, carniceros, empacadores de carne.

3. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de madera.

Carpinteros, madereros, ebanistas y trabajadores de la industria papelera.

4. Tabacosis: Afecciones debidas a la inhalación de polvos de tabaco.

Trabajadores de la Industria del tabaco.

5. Bagazosis: Afecciones debidas a la inhalación de polvos de bagazo, como en la Industria azucarera.

Volveros, cernidores y bagaceros, trabajadores de la industria papelera y fabricación de abonos.

6. Suberosis: Afecciones debidas a la inhalación de polvos de corcho.

Trabajadores del corcho

7. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cereales, harinas, heno, paja, yute, ixtle, y henequén.

Cargadores, alijadores, estibadores, recolectores, granjeros, trilladores, sombrereros (de sombrero de paja), empacadores, molineros, panaderos, trabajadores de las industrias de fibras duras, fabricaciones de muebles, industria papelera.

8. Bisinosis.

Trabajadores de hilados y tejidos de algodón y demás manipuladores de éste producto.

9. Canabiosis: Afecciones producidas por inhalación de polvos de cañamo.

Trabajadores de la industria del cañamo.

10. Linosis: Afecciones producidas por la inhalación del polvo de lino.

Trabajadores de la industria del lino.

11. Asma de los impresores (por la goma arábica).

12. Antracosis.

Mineros (de las minas de carbón), carboneros, herreros, forjadores, fundidores, fogoneros, deshollinadores y demás trabajadores expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, grafito y antracita.

13. Siderosis.

Mineros (de las minas de hierro), fundidores, pulidores, soldadores, limadores, torneros y manipuladores de óxido de hierro.

14. Calcicosis.

Trabajadores que manejan sales cálcicas, como el carbonato y sulfato de calcio y en la industria del yeso.

15. Baritosis.

Trabajadores que manejan compuestos de bario, pintores, de la industria papelera y laboratorios.

16. Estanosis.

Trabajadores de las minas de estaño, hornos y fundiciones del metal o del óxido.

17. Silicatosis.

Trabajadores expuestos a la aspiración de silicatos pulverulentos (tierra de batán, arcillas, caolín).

18. Afecciones debidas a la inhalación de abrasivos sintéticos:

Esneril, carborundo, aloxita, utilizados en la preparación de muelas, papeles abrasivos y pulidores.

19. Silicosis.

Mineros, canteros, areneros, alfareros, trabajadores de la piedra y roca, túneles, carreteras y presas, pulidores con chorro de arena, cerámica, cemento, fundidores, industria química y productos refractarios que contengan sílice.

20. Asbestosis o amiantosis.

Mineros (de minas de asbesto), canteros, en la industria textil, papelera, cementos, material de revestimiento de aislante del calor y la electricidad.

21. Beriliosis o gluciniosis: Afecciones debidas a inhalación de polvos de berilio o glucinio.

Mineros (de las minas de berilio), trabajadores que fabrican y manipulan aleaciones para aparatos de rayos X, industria eléctrica y aeronáutica, soldadura, ladrillos para hornos, lámparas fluorescentes e industria atómica.

22. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cadmio.

Mineros, trabajadores de fundiciones, preparación de aleaciones, en dentistería, industria foto-eléctrica, telefónica, de los colorantes, vidriera, de los acumuladores y soldadores.

23. Afecciones debidas a inhalación de polvos de vanadio.

Mineros, petroleros, fundidores, trabajadores de la industria del acero, química fotográfica, farmacéutica, de los insecticidas y durante la limpieza de hornos alimentados con aceites minerales.

24. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de uranio.

Mineros (de las minas de uranio), cuando se exponen a la acción del hexa-fluoruro, separado del mineral.

25. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de manganeso (neumonía manganésica).

Mineros (de las minas de manganeso), trabajadores de la fabricación de acero-manganeso, de la soldadura del acero al manganeso y otros usos.

26. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cobalto.

Trabajadores expuestos a la aspiración de polvos de metal finamente dividido, o mezclado a carburo de tungsteno.

27. Talcosis o esteatosis.

Trabajadores de la industria química y de cosméticos que manejan talco o esteatita.

28. Aluminosis o "pulmón de aluminio".

Fundidores, pulverizadores y pulidores de aluminio, pintores y pirotécnicos; en su forma mixta, por inhalación de alúmina y sílice (enfermedad de Shaver), en trabajadores de la fundición de bauxita y abrasivos.

29. Afecciones debidas a inhalación de polvos de mica.

Fabricación de vidrio refractario, aislantes, anteojos, papeles de decoración, anuncios luminosos, barnices, esmaltes, lubricantes, explosivos y en la cerámica.

30. Afecciones debidas a inhalación de tierra de diatomeas (tierra de infusorios, diatomita, trípoli, kieselgur).

Trabajadores que manipulan productos silíceos en estado amorfo, derivados de esqueletos de animales marinos, en fábricas de bujías filtrantes, aislantes y polvos absorbentes.

Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores

Afecciones provocadas por sustancias químicas inorgánicas u orgánicas que determinan acción asfixiante simple, o irritante de las vías respiratorias superiores, o irritante de los pulmones.

31. Asfixia por el ázoe o nitrógeno.

Obreros que trabajan en procesos de oxidación en medios confinados, limpieza y reparación de cubas, producción de amoniaco y cianamida cálcica.

32. Por el anhídrido carbónico o bióxido de carbono.

Trabajadores expuestos durante la combustión o fermentación de compuestos de carbono, gasificación de aguas minerales y preparación de nieve carbónica, poceros y letríneros.

33. Por el metano, etano, propano y butano.

Trabajadores de la industria del petróleo, yacimientos de carbón, gas líquido, hornos de coque e industria petroquímica.

34. Por el acetileno.

Trabajadores dedicados a su producción y purificación, manejo de lámparas de carburo, soldadores de las industrias química y petroquímica.

35. Acción irritante de las vías respiratorias superiores por el amoniaco.

Trabajadores de la producción de ésta sustancia y sus compuestos, destilación de la hulla, refinerías e petróleo e industria petroquímica, operaciones químicas, fabricación de hielo y frigoríficos, preparación de abonos para la agricultura, letríneros, poceros, estampadores, de tenerías y establos.

36. Por el anhídrido sulfuroso.

Trabajadores de la combustión de azufre, preparación de anhídrido sulfuroso en estado gaseoso y líquido, fabricación de ácido sulfúrico, tintorería, blanqueo, conservación de alimentos y fumigadores, refrigeración, papeles de colores, estampadores y mineros (de las minas de azufre).

37. Por el formaldehído y formol.

Trabajadores de la fabricación de resinas sintéticas, industria de la alimentación, fotográfica, papelera, textil, química, hulera, tintorera, trabajos de laboratorio, conservación de piezas anatómicas y embalsamadores.

38. Por aldehídos, acridina, acroleína, furfural, acetato de metilo, formiato de metilo, compuestos de selenio, estireno y cloruro de azufre.

Trabajadores de la industria química, petroquímica y manipulación de esos compuestos.

39. Acción irritante sobre los pulmones, por el cloro.

Trabajadores de la preparación del cloro y compuestos clorados, de blanqueo y desinfección, en la industria textil y papelera, de la esterilización del agua y fabricación de productos químicos.

40. Por el fosfógeno o cloruro de carbonillo.

Trabajadores de la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos, de gases de combate, de extinguidores de incendios.

41. Por los óxidos de azoe o vapores nitrosos.

Trabajadores de la fabricación y manipulación de ácido nítrico y nitratos, estampadores, grabadores, industrias químicas y farmacéuticas, petroquímica, explosivos, colorantes de síntesis, soldadura, abonos nitrados y silos.

42. Por el anhídrido sulfúrico.

Trabajadores de la fabricación de ácido sulfúrico, de refinerías de petróleo y síntesis química.

43. Por el ozono.

Trabajadores que utilizan éste agente en la producción de peróxido y en la afinación de aceites, grasas, harina, almidón, azúcar y textiles, en el blanqueo y esterilización del agua, en la industria eléctrica y en la soldadura.

44. Por el bromo.

Trabajadores que manejan el bromo como desinfectantes, en los laboratorios químicos, metalurgia, industria químico-farmacéutica, fotografía y colorantes.

45. Por el flúor y sus compuestos.

Trabajadores que manejan estas sustancias en la industria vidriera, grabado, coloración de sedas, barnizado de la madera, blanqueo, soldadura y como impermeabilizantes del cemento; la preparación del ácido fluorhídrico, metalurgia del aluminio y del berilio, superfosfatos y compuestos, preparación de insecticidas y raticidas.

46. Por el sulfato de metilo.

Trabajadores que manipulan éste compuesto en diversas operaciones industriales.

47. Asma bronquial por los alcaloides y éter dietílico diclorado, poli-isocianatos y di-isocianato de tolueno.

Trabajadores de la industria química, farmacéutica, huleña, de los plásticos y lacas.

Dermatosis

Enfermedades de la piel (excluyendo las debidas a radiaciones ionizantes), provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos u orgánicos, o biológicos; que actúan como irritantes primarios, o sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas; que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edematosa, vesiculosa, eczematosa o costrosa.

48. Dermatitis por acción del calor.

Herreros, fundidores, caldereros, fogoneros, horneros, trabajadores del vidrio, panaderos.

49. Dermatitis por exposición a bajas temperaturas.

Trabajadores de cámaras frías, fabricación y manipulación de hielo y de productos refrigerados

50. Dermatitis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta.

Trabajadores al aire libre, salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, de gabinetes, de fisioterapia, etc.

51. Dermatitis producida por ácido clorhídrico, sulfúrico, nítrico, fluorhídrico, fluosilícico, clorosulfónico.

Trabajadores de la fabricación del cloro y productos orgánicos clorados (acné clórico); ácidos grasos, blanqueo, industria química, manejo y preparación del ácido sulfúrico; fabricación, manipulación y utilización del ácido fluorhídrico, en las industrias del petróleo y petroquímica, grabado de vidrio, cerámica, laboratorio, etc.

52. Dermatitis por acción de sosa cáustica, potasa cáustica y carbonato de sodio.

Trabajadores dedicados a la producción y manipulación de estos álcalis.

53. Dermatitis, ulceraciones cutáneas y perforación del tabique nasal por acción de cromatos y bicromatos.

Trabajadores de las fábricas de colorantes de cromo, papel pintado, lápices de colores, espoletas, explosivos, pólvora piroxilada de caza, fósforos suecos; en la industria textil, hulera, tenerías, tintorerías, fotografía, fotograbado y cromado electrolítico.

54. Dermatitis y queratosis arsenical, perforación del tabique nasal.

Trabajadores de las plantas arsenicales, industria de los colorantes, pintura, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores de arsénico.

55. Dermatitis por acción del níquel y oxiclورو de selenio

Trabajadores de fundiciones y manipulaciones diversas.

56. Dermatitis por acción de la cal, u óxido de calcio.

Trabajadores de la manipulación de la cal, preparación de polvo de blanqueo, yeso, cemento, industria química y albañiles.

57. Dermatitis por acción de sustancias orgánicas: ácido acético, ácido oxálico, ácido fórmico, fenol y derivados, cresol, sulfato de dimetilo, bromuro de metilo, óxido de etileno, fulminato de mercurio, tetril, anhídrido fállico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, dinitro-benceno.

Trabajadores de la fabricación y utilización de esas sustancias (acción fotosensibilizante de las tres últimas).

58. Dermatitis por benzol y demás solventes orgánicos.

Trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, vidriera, química, abonos, cementos, linóleos, etc.

59. Dermatitis por acción de aceites de engrase, de corte (botón de aceite o elaiocniosis), petróleo crudo.

Trabajadores que utilizan estos productos en labores de engrase, lubricación, desengrase, en la industria petrolera, petroquímica y derivados.

60. Dermatitis por acción de derivados de hidrocarburos: hexametileno-tetramina, formaldehído, cianamida cálcica, anilinas, parafenileno-diamina, dinitroclorobenceno, etc., en trabajadores que utilizan y manipulan éstas sustancias.

61. Callosidades, fisuras y grietas por acción mecánica:

Cargadores, alijadores, estibadores, carretilleros, hilanderos, peinadores y manipuladores de fibras, cáñamo, lana, lino, etc.; cosecheros de caña, vainilleros, jardineros, marmoleros, herreros, toneleros, cortadores de metales, mineros, picapedreros, sastres, lavanderas, cocineras, costureras, planchadoras, peluqueros, zapateros, escribientes, dibujantes, vidrieros, carpinteros, ebanistas, panaderos, sombrereros, grabadores, pulidores, músicos, etc.

62. Dermatitis por agentes biológicos.

Panaderos, especieros del trigo y harina, peluqueros, curtidores, trabajadores de los astilleros que manipulan cereales parasitados, penicilina y otros compuestos medicamentosos, etc.

63. Otras dermatosis. Dermatitis de contacto.

Manipuladores de pintura, colorantes vegetales, sales metálicas, cocineras, lavaplatos, lavaderos, mineros, especieros, fotógrafos, canteros, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, manipuladores de petróleo y de la gasolina, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre, hiladores y colectores de lana, médicos, enfermeras y laboratorista.

64. Lesiones ungueales y peringueales.

Onicodistrofias, onicolisis y paroniquia por exposición a solventes, humedad y traumatismos. Actividades que comprenden el riesgo de exposición a éstos agentes.

65. Otros padecimientos cutáneos de tipo reaccional no incluidos en los grupos anteriores, producidos por agentes químicos orgánicos (melanodermias, acromias, leucomelanodermias, liquen de plano).

Actividades que comprenden el riesgo de exposición a éstos agentes.

Oftalmopatías profesionales

(Enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos)

66. Blefarokoniosis. (Polvos minerales, vegetales o animales)

Trabajadores expuestos a la acción de estos polvos: canteros, yeseros, mineros, alfareros, esmeriladores, afiladores, pulidores, cementeros, carboneros,

fabricantes de objetos de aluminio y cobre, manipuladores de mercurio, panaderos, laneros, colchoneros, peleteros, etc.

67. Dermatitis palpebral de contacto y eczema palpebral. (Polvos, gases y vapores de diversos orígenes).

Trabajadores de la industria químico-farmacéutica, antibióticos y productos de belleza; industria petroquímica, plásticos, productos de hule y derivados de la parafenileno-dilamina, alquitrán, asfaltos, solventes y barnices; industria de la vainilla, cultivo de "champignon", carpinteros, etc.

68. Conjuntivitis y querato-conjuntivitis: (por agentes físicos, calor; químicos o alergizantes: amoniaco, anhídrido sulfuroso, formol, cloro y derivados, vapores nitrosos, ácido sulfúrico, ozono, ácido sulfhídrico, solventes y barnices celulósicos, tetracloretano, alcohol metílico, viscosa, lana, pluma, pelos, pólenes, algodón, trigo, cacahuete, lúpulo, tabaco, mostaza, vainilla, productos medicamentosos, etc). Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, panaderos, poceros, letrineros, trabajadores de fibras artificiales a partir de la celulosa y otros trabajadores expuestos a la acción del ácido sulfhídrico (hidrógeno sulfurado) y demás agentes mencionados.

69. Conjuntivitis y querato-conjuntivitis por radiaciones (rayos actínicos, infrarrojos, de onda corta y rayos x). Salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, trabajadores de las lámparas incandescentes de mercurio y los expuestos al ultravioleta solar; trabajadores de las lámparas de arco, de vapores de mercurio, hornos, soldadura autógena, metalurgia, vidriería, etc.; radiólogos y demás trabajadores de la fabricación y manipulación de aparatos de rayos x y otras fuentes de energía radiante.

70. Pterigi3n. Por irritaci3n conjuntival permanente por factores mec3nicos, (polvos); f3sicos (rayos infrarrojos, cal3ricos).

Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros y todos los trabajadores con actividades que comprenden el riesgo de exposici3n a estos agentes.

71. Queratoconiosis: Incrustaci3n en la c3rnea de part3culas duras (m3rmol, piedra, polvos abrasivos o metales)

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposici3n a estos agentes.

72. Argirosis ocular. (Sales de plata).

Cinceladores, orfebres, pulidores, plateros, fabricante de perlas de vidrio, qu3micos.

73. Catarata por radiaciones. (Rayos infrarrojos, cal3ricos, de onda corta, rayos X).

Vidrieros, herreros, fundidores, t3cnicos y trabajadores de gabinetes de rayos X, t3cnicos y trabajadores de la energ3a at3mica.

74. Catarata t3xica. (Naftalina y sus derivados).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposici3n a estos agentes.

75. Par3lisis 3culomotoras. (intoxicaci3n por sulfuro de carbono, plomo).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposici3n a 3stos agentes.

76. Oftalmoplegia interna. (Intoxicaci3n por sulfuro de carbono).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposici3n a estos agentes.

77. Retinitis, neuro-retinitis y corio-retinitis. (Intoxicaci3n por naftalina, bencol).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposici3n a estos agentes.

78. Neuritis y lesión de la rama sensitiva del trigémino: (intoxicación por tricloretileno).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a éste agente.

79. Neuritis óptica y ambliopía o amaurosis tóxica: (intoxicación por plomo, sulfuro de carbono, bencol, tricloretileno, óxido de carbono, alcohol metílico, nicotina, mercurio).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

80. Conjuntivitis por gérmenes patógenos.

Médicos y enfermeras con motivo de la práctica de su profesión.

81. Oftalmía y catarata eléctrica.

Trabajadores de la soldadura eléctrica, de los hornos eléctricos o expuestos a la luz del arco voltaico durante la producción, transporte y distribución de la electricidad.

Intoxicaciones

Enfermedades producidas por absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratoria, digestiva o cutánea.

82. Fosforismo e intoxicación por hidrógeno fosforado.

Trabajadores de la fabricación de compuestos fosforados o derivados del fósforo blanco, catálisis en la industria del petróleo, fabricación de bronce de fósforo, insecticidas, raticidas, parasiticidas, hidrógeno fosforado, aleaciones y en la pirotecnia.

83. Saturnismo o intoxicación plúmbica.

Trabajadores de fundiciones de plomo, industria de acumuladores, cerámica, pintores, plomeros, impresores, fabricantes de cajas para conservas, juguetes, tubos, envolturas de cables, soldadura, barnices, albayalde, esmalte y lacas, pigmentos, insecticidas y demás manipuladores de plomo y sus compuestos.

84. Hidrargirismo o mercurialismo.

Mineros (de las minas de mercurio), manipuladores del metal y sus derivados, fabricantes de termómetros, manómetros, lámparas de vapores de mercurio, sombreros de fieltro, electrólisis de las salmueras, conservación de semillas, fungicidas, fabricación y manipulación de explosivos y en la industria químico-farmacéutica.

85. Arsenicismo e intoxicación por hidrógeno arseniado.

Trabajadores en las plantas de arsénico, fundiciones de minerales y metales, de la industria de los colorante, pinturas, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, otras preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.

86. Manganesimo.

Mineros (de minas de manganeso), trituradores y manipuladores del metal, de la fabricación de aleaciones de acero, cobre o aluminio, fabricación de pilas secas, en el blanqueo, tintorería y decoloración del vidrio, soldadores.

87. Fiebre de los fundidores de zinc o temblor de los soldadores de zinc.

Fundidores y soldadores del metal, de la galvanización o estañado, fundición de latón o de la soldadura de metales galvanizados.

88. Oxicarbonismo.

Trabajadores en contacto de gas e hulla, gas pobre, gas de agua, de los altos hornos, de los motores de combustión interna, hornos y espacios confinados,

caldereros, mineros, bomberos y en todos los casos de combustión incompleta el carbón.

89. Intoxicación cianica.

Trabajadores que manipulan ácido cianhídrico, cianuro y compuestos, de las plantas de beneficio, de la extracción del oro y la plata, de sus minerales, fundidores, fotógrafos, fabricantes de sosa, de la industria textil, química, del hule sintético, materias plásticas, tratamiento térmico de los metales, fumigación, utilización del cianógeno y tintoreros en azul.

90. Intoxicación por alcoholes metílico, etílico, propílico y butílico.

Trabajadores que los utilizan como solventes en la fabricación de lacas y barnices, en la preparación de esencias y materiales tintoriales y en las industrias química y petroquímica.

91. Hidrocarburismo por derivados del petróleo y carbón de hulla.

Trabajadores de las industrias petrolera, petroquímica, carbonifera, fabricación de perfumes y demás expuestos a la absorción de estas sustancias.

92. Intoxicación por el tolueno y el xileno.

Trabajadores que manipulan éstos solventes en la industria de las lacas, hulera, peletera, fotograbado, fabricación de ácido benzoico, aldehida bencílica, colorantes, explosivos (TNT), pinturas y barnices.

93. Intoxicaciones por el cloruro de metilo y el cloruro de metileno.

Trabajadores que utilizan el cloruro de metilo como frigorífico o el cloruro de metileno como solvente, o en la industria de las pinturas.

94. Intoxicaciones producidas por el cloroformo, tetracloruro de carbono y cloro-bromometanos.

Trabajadores que manipulan estas sustancias como solventes, fumigantes, refrigerantes, extinguidores de incendios, etc.

95. Intoxicaciones por el bromuro de metilo y freones (derivados fluorados de hidrocarburos halogenados).

Trabajadores que los utilizan como frigoríficos, insecticidas y preparación de extinguidores de incendios.

96. Intoxicación por el di-cloretano y tetracloreto.

Trabajadores que manipulan estas sustancias como disolventes de grasas, aceites, ceras, hules, resinas, gomas, dilución de lacas, desengrasado de la lana e industria química.

97. Intoxicación por el hexa-cloretano

Trabajadores que lo utilizan para desengrasar el aluminio y otros metales.

98. Intoxicación por el cloruro de vinilo o monocloretileno.

Trabajadores de la fabricación de materias plásticas y su utilización como frigorífico.

99. Intoxicación por la mono-clorhidrina del glicol.

Trabajadores expuestos durante la fabricación del óxido de etileno y glicoles, composición de lacas y manipulación de abonos y fertilizantes.

100. Intoxicaciones por el tri-cloretileno y per-cloretileno

Trabajadores que utilizan estos solventes en la metalurgia, tintorerías, en el desengrasado de artículos metálicos y de lana, fabricación de betunes y pinturas.

101. Intoxicaciones por insecticidas clorados.

Trabajadores que fabrican o manipulan derivados aromáticos clorados como el diclorodifenil-tricloreto (DDT), aldrin, dieldrin y similares.

102. Intoxicaciones por los naftalenos clorados y difenilos clorados.
Trabajadores que lo utilizan como aislantes eléctricos.

103. Sulfa-carbonismo.
Trabajadores expuestos durante su producción, o en la utilización del solvente en la fabricación del rayón, celofán, cristal óptico, vulcanización del hule en frío, como pesticida y en la extracción de grasas y aceites.

104. Sulfhidrismo o intoxicación por hidrógeno sulfurado.
Trabajadores de la producción de ésta sustancia, mineros, aljiberos, albañaleros, limpiadores de hornos, tuberías, retortas y gasómetros, del gas del alumbrado, vinateros y en la industria del rayón.

105. Intoxicación por el bióxido de dietileno (dioxán)
Trabajadores que utilizan éste solvente en la industria de las lacas, barnices, pinturas, tintas, resinas de cera y plásticos; preparación de tejidos en histiología.

106. Benzolismo.
Trabajadores que utilizan el bencol como solvente en la industria hulera, impermeabilización de telas, fabricación de nitrocelulosa, industria petroquímica, del vestido, lacas, vidrio, artes gráficas, textiles, cerámica, pinturas, fotograbado, industria del calzado, tintorería, etc.

107. Intoxicación por el tetra-hidro-furano.
Trabajadores de la industria textil, que lo utilizan como solvente.

108. Intoxicaciones por la anilina (anilismo) y compuestos.
Trabajadores de la industria química, colorantes, tintas y productos farmacéuticos.

109. Intoxicaciones por nitro-benceno, toluidinas y xilidinas.

Trabajadores de la industria de los colorantes, pinturas, lacas y fabricación de la anilina.

110. Intoxicaciones por trinitro-tolueno y nitroglicerina.

Trabajadores de la industria y manipulación de los explosivos.

111. Intoxicación por el tetra-etilo de plomo.

Trabajadores de la fabricación y manipulación de este antidetonante, preparación de carburantes, limpieza y soldadura de los recipientes que lo contienen.

112. Intoxicación por insecticidas orgánico-fosforados

Trabajadores de la producción y manipulación de tetra-fosfato hexaetilico (TPHE), pirofosfato tetraetilico (PPTE), paratión y derivados.

113. Intoxicaciones por el dinitrofenol, dinitro-ortocresol, fenol y pentaclorofenol.

Trabajadores que utilizan estos compuestos como fungicidas e insecticidas, en la fabricación de colorantes, resinas y conservación de las maderas.

114. Intoxicaciones por la bencidina, naftilamina alfa, naftilamina beta y para-difenilamina.

Trabajadores que manipulan estas sustancias en la industria hulera y fabricación de colorantes.

115. Intoxicaciones por carbamatos, ditiocarbamatos, derivados de clorofenoxihidroxicumarina, talio, insecticidas de origen vegetal.

Fabricación, formulación, envase, transporte y aplicación de pesticidas en general.

116. Intoxicaciones por la piridina, clorpromazina y quimioterápicos en general.

Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.

117. Enfermedades producidas por combustibles de alta potencia.
(Hidruros de boro, oxígeno líquido, etc.)

Técnicos y trabajadores expuestos en la preparación, control y manejo de éstos productos.

Infecciones, parasitosis, micosis y virosis

Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus.

118. Carhunco

Pastores, caballerangos, mozos de cuadra, veterinarios, curtidores, peleteros, carderos de lana, traperos, manipuladores de crin, cerda, cuernos, carne y huesos de bovídeos, caballos, carneros, cabras, etc. Trabajadores de los rastros y empacadores.

119. Muermo.

caballerangos, mozos de cuadras, cuidadores de ganado caballar, veterinarios y enfermeros veterinarios.

120. Tuberculosis.

Médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, afanadoras, personal de laboratorios biológicos y de diagnóstico, personal de lavandería en sanatorios, veterinarios, enfermeros de veterinaria; carniceros y mineros, cuando previamente exista silicosis.

121. Brucelosis.

Veterinarios, pastores, carniceros, ganaderos, ordeñadores, lecheros, técnicos de laboratorio, personal de plantas para beneficio de la leche de cabra y de vaca, médicos, enfermeras, enfermeros de veterinaria.

122. Sífilis.

Sopladores de vidrio (accidente primario bucal); médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos).

123. Tétanos.

Caballerangos, carniceros, mozos de cuadra, cuidadores de ganado, veterinarios, personal de la industria agropecuaria, jardineros.

124. Micetoma y actinomicosis cutánea.

Trabajadores del campo, panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno.

125. Anquilostomiasis.

Mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros, areneros y fabricantes de teja.

126. Leishmaniasis.

Chicleros, huleros, vainilleros, leñadores de las regiones tropicales.

127. Oncocercosis.

Trabajadores agrícolas de las plantaciones cafetaleras.

128. Esporotricosis.

Campesinos, floricultores, empacadores de tierra y plantas, trabajadores de zacate y pieles.

129. Candidiasis o moniliasis.

Fruteros y trabajadores que mantienen manos o pies constantemente húmedos.

130. Histoplasmosis.

Trabajadores de la extracción y manipulación del guano.

131. Aspergilosis.

Criadores de animales, limpiadores de pieles y trabajadores agrícolas expuestos al hongo.

132. Coccidioidomicosis.

Trabajadores de la extracción y manipulación de guanos, provenientes de zonas no infestadas un endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.

133. Paludismo.

Obreros y campesinos provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.

134. Rickettsiosis. (Tifus exantemático y otras similares)

Médicos, enfermeras, personal de limpieza de los servicios de infectología y laboratorios, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.

135. Espiroquetosis. (Leptospirosis y otras similares)

Trabajos ejecutados en las alcantarillas, minas, mataderos, deslanado, laboratorios y cuidado de animales.

136. Virosis (hepatitis, enterovirosis, rabia, psitacosis, neumonias a virus, mononucleosis infecciosa, poliometitis y otras)

Médicos, enfermeras y personal de limpieza en hospitales y sanatorios, personal de laboratorio y análisis clínicos, personal de bancos de sangre, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.

137. Erisipeloide.

Trabajadores en contacto con animales o sus cadáveres, pelo de animales, cuero y otros materiales, trapos viejos y demás desperdicios, personal de lavandería en los hospitales, personal que maneje ropa sucia o contaminada.

138. Toxoplasmosis

Trabajadores de rastros.

Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos

139. Hormonas sintéticas; enfermedades producidas por hormonas sintéticas de actividad específica, estrogénica, androgénica, etc.

Personal de las industrias que sintetizan productos hormonales.

140. Enfermedades producidas por la exposición de antibióticos.

(Penicilina, estreptomycin y otros similares de amplio o mediano espectro)

Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de éstas sustancias en la industria químico farmacéutica.

Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo

141. Bursitis e higromas.

Trabajadores en los que se realizan presiones repetidas, como mineros (de las minas de carbón y manganeso), cargadores, alijadores, estibadores y otros en los que se ejercen presión sobre determinadas articulaciones. (Rodillas, codos, hombros).

142. Osteoartrosis y trastornos angioneuróticos ("dedo muerto")

Trabajadores que utilizan martillos neumáticos, perforadoras mecánicas y herramientas análogas, perforistas, remachadores, talladores de piedra,

laminadores, herreros, caldereros, pulidores de fundición, trabajadores que utilizan martinets en las fábricas de calzado, etc.

143. Retracción de la aponeurosis palmar o de los tendones de los dedos de las manos.

Cordeleros, bruñidores, grabadores

144. Deformaciones.

Trabajadores que adoptan posturas forzadas, zapateros, torneros, recolectores de arroz, cargadores, sastres, talladores de piedra, mineros, costureras, dibujantes, carpinteros, dactilógrafas, bailarinas de ballet, etc.

145. Rinitis atrófica, faringitis atrófica, laringitis atróficas y algias por elevadas temperaturas.

Trabajadores de las fundiciones, hornos, fraguas, vidrio, calderas, laminación, etc.

146. Congeladuras.

Trabajadores expuestos en forma obligada a la acción de temperaturas glaciales, frigoríficos, fábricas de hielo, etc.

147. Enfermedades por descompresión brusca, intoxicación por oxígeno y aeroembolismo traumático. Osteoartrosis tardías del hombro y de la cadera.

Trabajadores que laboran respirando aire a presión mayor que la atmosférica: buzos, labores subacuáticas y otras similares

148. Mal de los aviadores, aeroembolismo, otitis y sinusitis barotraumáticas.

Aeronautas sometidos a atmósfera con aire enrarecido durante el vuelo a grandes altitudes.

149. Enfisema pulmonar.

Músicos de instrumentos de viento, sopladores de vidrio.

150. Complejo cutáneo-vascular de pierna por posición de pie prolongada y constante, o marcha prolongada llevando bultos pesados.

Tipógrafos, dentistas, enfermeras de quirófanos, peluqueros, carteros, vendedores, meseros, policías y otras actividades similares.

**Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y
electromagnéticas (excepto el cáncer)**

151. Trabajadores de la industria atómica, minas de uranio y otros metales radioactivos (arsénico, níquel, Cobalto estroncio, asbesto berilio, radium), tratamiento y metalurgia, reactores nucleares, utilización de radioelementos (gamagrafía, gama y beta-terapia, isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos de rayos X), radio, sonar, rayos laser, masser, etc.; que presenten:

- a) En piel, eritemas, quemaduras térmicas o necrosis;
- b) En ojos, cataratas;
- c) En sangre, alteraciones de los órganos hematopoyéticos, con leucopenia, trombocitopenia o anemia;
- d) En tejido óseo, esclerosis o necrosis;
- e) En glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales;
- f) Efectos genéticos debidos a mutaciones de los cromosomas o de los genes;
- g) Envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.

Cáncer

Enfermedades neoplásicas malignas debidas a la acción de cancerígenos industriales de origen físico, o químico inorgánico u orgánico, o por radiaciones, de localización diversa.

152. Cáncer de la piel: trabajadores expuestos a la acción de rayos ultravioleta al aire libre (agricultores, marineros, pescadores, peones); a los rayos X, isótopos radioactivos, radium y demás radioelementos; arsénico y sus compuestos, pechblenda, productos derivados de la destilación de la hulla, alquitrán, brea, asfalto, benzopireno y dibenzoantraceno (cáncer del escroto de los deshollinadores), cerosota; productos de la destilación de esquistos bituminosos (aceites de esquistos lubricantes, aceites de parafina), productos derivados del petróleo (aceites combustibles, de engrasado, de parafina, brea del petróleo).

153. Cáncer bronco-pulmonar.

Mineros (de las minas de uranio, níquel). Trabajadores expuestos al asbesto (mesotelioma pleural); trabajadores que manipulan polvos de cromatos, arsénico, berilio.

154. Cáncer del etmoides, de las cavidades nasales: Trabajadores empleados en la refinación del níquel.

155. Cánceres diversos.

Carcinomas (y papilomatosis) de la vejiga en los trabajadores de las aminas aromáticas; leucemias y osteosarcomas por exposición a las radiaciones; leucosis bencénica.

Enfermedades endógenas

Afecciones derivadas de la fatiga industrial.

156. Hipoacusia y sordera: trabajadores expuestos a ruidos y trepidaciones, como laminadores, trituradores de metales , tejedores, coneros y trocileros, herreros, remachadores, telegrafistas, radiotelegrafistas, telefonistas, aviadores, probadores de armas y municiones.
157. Calambres: trabajadores expuestos a repetición de movimientos, como telegrafistas, radio-telegrafistas, violinistas, pianistas, dactilógrafos, escribientes, secretarias mecanógrafas, manejo de máquinas sumadores, etc.
158. Laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales: profesores, cantantes, locutores, actores de teatro, etc.
159. Tendo-sinovitis crepitante de la muñeca: peones, albañiles, paleadores, ajustadores, torneros.
160. Nistagmo de los mineros (minas de carbón)
161. Neurosis:
Pilotos aviadores, telefonistas y otras actividades.

Es importante mencionar que las enfermedades profesionales como su nombre lo indica, derivan del desempeño del trabajo y dadas las circunstancias en que se preste éste pueden perjudicar la salud del trabajador paulatinamente hasta que se ha desarrollado la enfermedad. El trabajador que sufra un riesgo profesional (llámese accidente o enfermedad) tiene derecho a ser atendido hasta lograr su recuperación. La enfermedad profesional no se estima solamente como consecuencia directa del servicio sino también del resultado biológico del ambiente del lugar donde se realice el trabajo.

La teoría del riesgo profesional responde a consideraciones distintas de las que fueron aceptadas durante largo tiempo, tanto para una adecuada precisión del principio del riesgo creado de cuya responsabilidad queda a cargo la empresa, como la reparación de los daños ocasionados por el trabajo, cualquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que haya tenido lugar.⁴⁸

El Derecho del trabajo atiende a la víctima y no al autor del daño, y por esta razón se han impuesto obligaciones a la empresa en sí y no al empleador. Fundamento del nuevo concepto de riesgo profesional es la preservación permanente del estado biológico del trabajador. De ahí el cambio de terminología en la ley en materia del riesgos del trabajo y la simplificación de las definiciones legales para hacerlas más comprensibles al trabajador.⁴⁹

Por lo que respecta a al tabla de enfermedades, Nestor de Buen considera lo siguiente: "La ley no aclara cuál es el objeto de incluir una relación de las enfermedades profesionales. Ha correspondido a la jurisprudencia de la Corte el establecer el alcance de esa relación al señalar, con respecto a la ley de 1931, que su finalidad es integrar una presunción de profesionalidad respecto de un determinado padecimiento con relación a una actividad específica".⁵⁰

En atención a lo anterior tenemos es aplicable la siguiente Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 151-156 Quinta Parte

Página: 124

⁴⁸ Barajas Montes de Oca, Santiago. "Panorama del Derecho mexicano. Derecho del Trabajo". Editorial Mc. Graw Hill, México, 1997. Pág. 20

⁴⁹ Ibid. Pág. 21

⁵⁰ Buen, Néstor De. "Derecho del trabajo". Tomo I. Editorial Porrúa. S.A., México, 2001. Pág. 627

ENFERMEDADES DE TRABAJO CONSIGNADAS EN LA LEY. El artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, (ahora 513 de la ley vigente) que enumera cuales son las enfermedades de trabajo, no es limitativo; lo único que hace es reconocer o establecer determinada presunción a favor del obrero, y cuando el padecimiento no este catalogado en la tabla que contiene dicho artículo, es el obrero o sus familiares quienes tienen que probar que la enfermedad se contrajo con motivo del servicio, para que se considere como tal.

Quinta Época:

Tomo XLI, página 3082. Amparo en revisión 1186/33. The Cananea Consolidated Copper Company, S.A. 10 de agosto de 1934. Unanimidad de cinco votos. Relator: Luis M. Calderón.

Tomo XLII, página 816. Amparo en revisión 2896/34. Frías viuda de González María. 20 de septiembre de 1934. Unanimidad de cinco votos. Relator: Arturo Cisneros Canto.

Tomo XLIV, página 4156. Amparo en revisión 5411/34. Sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana. 1o. de junio de 1935. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Octavio M. Trigo.

Tomo XLVIII, página 2392. Amparo en revisión 6631/35. Silva Bartola. 12 de mayo de 1936. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Vicente Santos Guajardo .

Tomo XLIX, página 679. Amparo directo 449/36. Medina Ramos Luis. 29 de julio de 1936. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

2. ACCIDENTES

Respecto de los accidentes nuestra legislación laboral nos indica en el numeral 474 que: *"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 le trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquel"

Por otro lado este mismo concepto es mencionado en el numeral 42 de la Ley del Seguro Social y en el artículo 34 de la Ley del ISSSTE y son idénticos al ya transcrito en las líneas que anteceden.

B. EFECTOS QUE PRODUCE EL RIESGO DE TRABAJO

Los riesgos de trabajo, llámense enfermedades o accidentes, tienen como consecuencia la disminución del desempeño laboral del trabajador y ello depende de la magnitud del riesgo, pudiendo producir, de conformidad con el artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo, una incapacidad temporal si el riesgo fue menor o leve; incapacidad permanente parcial si es mayor; una incapacidad permanente total si la afección ha sido grave e irreversible y en el peor de los casos, la muerte del trabajador.

1. INCAPACIDAD TEMPORAL

Para los efectos de la Ley Federal del Trabajo y de conformidad con su artículo 478, se entenderá por incapacidad temporal, *"... la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".*

De lo anterior se desprende, que si bien es cierto que el riesgo de trabajo imposibilita, parcial o totalmente al trabajador para realizar sus actividades laborales cotidianas, también es cierto que finalmente esa imposibilidad cesará después de determinado tiempo, cuando el trabajador finalmente sane

2. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Otra de las consecuencias que puede producir los riesgos de trabajo, es una incapacidad permanente parcial, que de acuerdo al numeral 479 de la ley de la materia, "*...es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar*".

Dicho de otra manera, el trabajador se ve disminuido respecto de sus facultades o aptitudes, sean físicas o mentales, para laborar, pero no por eso queda totalmente imposibilitado, pudiendo desarrollar quizás otro trabajo distinto del que desempeñaba.

3. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

De igual modo, si el riesgo de trabajo, puede producir una incapacidad permanente total, que según el artículo 480 de la Ley Federal del Trabajo se entiende como: "*...la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida*".

La incapacidad permanente total entraña una de las consecuencias más fuertes que producen las enfermedades y accidentes de trabajo, pues ello indica que el trabajador a perdido en su totalidad la capacidad de trabajar en cualquier área de manera permanente.

Artículo 514. Para los efectos de este Título, la Ley adopta la siguiente:

TABLA DE VALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES

Miembro superior

Pérdidas.

1. Por la desarticulación interescapulotorácica de80 a 85%
2. Por la desarticulación del hombro de75 a 80%
3. Por la amputación del brazo, entre el hombro y el codo, de70 a 80%
4. Por la desarticulación del codo, de70 a 80%
5. Por la amputación del antebrazo entre el codo y la muñeca, de65 a 75%
6. Por la pérdida total de la mano, de65 a 75%
7. Por la pérdida total o parcial de los No. 5 metacarpianos de60 a 70%
8. Por la pérdida de los 5 dedos, de60 a 70%
9. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar, según la movilidad del dedo restante, de55 a 65%
10. Por la pérdida de 4 dedos de la mano incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa, de60 a 70%
11. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, conservando el pulgar móvil, de 45 a 50%
12. Conservando el pulgar inmóvil, de55 a 60%
13. Por la pérdida del pulgar índice y medio, de52 a 57%
14. Por la pérdida del pulgar y del índice, de40 a 45%
15. Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente35%
16. Por la pérdida del pulgar solo, de25 a 30%
17. Por la pérdida de la falange ungueal del pulgar20%
18. Por la pérdida del índice con el metacarpiano o parte de éste, de 20 a 25%
19. Por la pérdida del dedo índice20%

20. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del índice.....	12%
21. Por la pérdida de la falangeta del índice	6%
22. Por la pérdida del dedo medio con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste.....	18%
23. Por la pérdida del dedo medio	15%
24. Por la pérdida de la falangeta con mutilación o pérdida de la falangina del dedo medio.....	10%
25. Por la pérdida de la falangeta del dedo medio	5%
26. Por la pérdida del dedo anular o del meñique con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste.....	15%
27. Por la pérdida del dedo anular o del meñique	12%
28. Por la pérdida de la falangeta con mutilación de la falangina del anular o del meñique.....	8%
29. Por la pérdida de la falangeta del anular o del meñique.....	4%

Anquilosis

Pérdida completa de la movilidad articular

30. Completa del hombro con movilidad del omóplato, de.....	35 a 40%
31. Completa del hombro con fijación e inmovilidad del omóplato, de.....	40 a 55%
32. Completa del codo en posición de flexión (favorable) entre 110 grados y 75grados , de.....	30 a 35%
33. Completa del codo en posición de extensión (desfavorable) entre 110 grados y 180 grados , de.....	45 a 50%
34. De torsión, con supresión de los movimientos de pronación y supinación, de	15 a 25%
35. Completa de la muñeca en extensión, según el grado de movilidad de los dedos, de.....	20 a 45%

36. Completa de la muñeca en flexión, según el grado de movilidad de los dedos, de 45 a 60%
37. Anquilosis de todas las articulaciones de los dedos de la mano en flexión (mano en garra) o extensión (mano extendida), de 65 a 75%
38. Carpo-metacarpiana del pulgar, de 15 a 20%
39. Metacarpo-falángica del pulgar 12%
40. Interfalángica del pulgar 6%
41. De las dos articulaciones del pulgar 15%
42. De las articulaciones del pulgar y carpo-metacarpiana del primer dedo, de 25 a 30%
43. Articulación metacarpo-falángica del índice 7%
44. Articulación de la primera y de la segunda falanges del índice 10%
45. Articulación de la segunda y tercera falanges del índice 4%
46. De las dos últimas articulaciones del índice 10%
47. De las tres articulaciones del índice 15%
48. Articulación metacarpo-falángica del dedo medio 5%
49. Articulación de la primera y de la segunda falanges del dedo medio 7%
50. Articulación de la segunda y de la tercera falanges del dedo medio 2%
51. De las dos últimas articulaciones del dedo medio 10%
52. De las tres articulaciones del dedo medio 15%
53. Articulación metacarpo-falángica del anular o del meñique 3%
54. Articulación de la primera y segunda falanges del anular o del meñique 5%
55. Articulación de la segunda y de la tercera falanges del anular o del meñique 2%
56. De las dos últimas articulaciones del anular o del meñique 8%
57. De las tres articulaciones del anular o del meñique 12%

Rigideces articulares

Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares.

58. Del hombro, afectando principalmente la propulsión y la abducción, de..... 10 a 30%
59. Del codo, con conservación del movimiento en posición desfavorable, entre 110 grados y 180 grados 30%
60. Del codo, con conservación del movimiento en posición favorable, entre 110 grados y 75 grados, de 10 a 20%
61. De torsión, con limitación de los movimientos de pronación y supinación, de 5 a 15%
62. De la muñeca, de 10 a 15%
63. Metacarpo-falángica del pulgar, de 2 a 4%
64. Interfalángica del pulgar, de 3 a 5%
65. De las dos articulaciones del pulgar de 5 a 10%
66. Metacarpo-falángica del índice, de 2 a 3%
67. De la primera o de la segunda articulaciones interfalángicas del índice, de 4 a 6%
68. De las tres articulaciones del índice, de 8 a 12%
69. De una sola articulación del dedo medio 2%
70. De las tres articulaciones del dedo medio, de 5 a 8%
71. De una sola articulación del anular o del meñique 2%
72. De las tres articulaciones del anular o del meñique, de 4 a 6%

Pseudoartrosis

73. Del hombro, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea, de 45 a 60%
74. Del húmero, apretada, de 15 a 35%
75. Del húmero, laxa, de 40 a 50%
76. Del codo, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea, de..... 40 a 55%
77. Del antebrazo, de un solo hueso, apretada, de 5 a 10%
78. Del antebrazo, de un solo hueso, laxa, de 20 a 40%
79. Del antebrazo, de los dos huesos, apretada, de..... 20 a 35%
80. Del antebrazo, de los dos huesos, laxa, de 40 a 50%
81. De la muñeca, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea 40%
82. De todos los huesos del metacarpo, de 30 a 40%
83. De un solo metacarpiano 10%
84. De la falange ungueal del pulgar 8%
85. De la falange ungueal de los otros dedos 6%
86. De la otra falange del pulgar 15%
87. De las otras falanges del índice 10%
88. De las otras falanges de los demás dedos 5%

Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente.

89. De la axila, según el grado de limitación de los movimientos del brazo, de 20 a 50%
90. Del codo, con limitación de la extensión del antebrazo, entre los 135 grados y 45 grados, de..... 10 a 40%

91. Del codo en flexión aguda del antebrazo, a 45% o menos, de 45 a 50%
92. De la aponeurosis palmar que afecten la flexión o extensión, la pronación, supinación, o que produzca rigideces combinadas, de 10 a 30%

Trastornos funcionales de los dedos, consecutivos a lesiones no articulares, sino a sección o pérdida de los tendones extensores o flexores, adherencias o cicatrices

Flexión permanente de uno o varios dedos.

93. Pulgar, de 10 a 25%
94. Índice o dedo medio, de 8 a 15%
95. Anular o meñique, de 8 a 12%
96. Flexión permanente de todos los dedos de la mano, de 65 a 75%
97. Flexión permanente de 4 dedos de la mano incluyendo el pulgar, de 45 a 50%

Extensión permanente de uno o varios dedos.

98. Pulgar, de 18 a 22%
99. Índice, de 10 a 15%
100. Medio, de 8 a 12%
101. Anular o meñique, de 8 a 12%
102. Extensión permanente de todos los dedos de la mano, de 65 a 75%
103. Extensión permanente de 4 dedos de la mano, excluyendo el pulgar, de 45 a 50%

Secuelas de fracturas

104. De la clavícula, trazo único, cuando produzca rigidez del hombro, de 10 a 15%

105. De la clavícula, de trazo doble, con callo saliente y rigidez del hombro, de 10 a 30%
106. Del húmero, con deformación del callo de consolidación y atrofia muscular, de..... 10 a 30%
107. Del olécrano, con callo óseo o fibroso corto y limitación moderada de la flexión, de 5 a 10%
108. Del olécrano, con callo fibroso largo y trastornos moderados de los movimientos, de..... 10 a 15%
109. Del olécrano, con callo fibroso largo, trastornos acentuados de la movilidad y atrofia del tríceps, de 20 a 25%
110. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano, de 10 a 20%
111. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan limitaciones de los movimientos de pronación o supinación, de 10 a 20%
112. Con abolición de movimientos, de 20 a 40%
113. Del metacarpo, con callo deforme o saliente, desviación secundaria de la mano y entorpecimiento de los movimientos de los dedos, de 10 a 20%

Parálisis completas e incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos.

114. Parálisis total del miembro superior, de 70 a 80%
115. Parálisis radicular superior 40%
116. Parálisis radicular inferior 60%
117. Parálisis del nervio sub-escapular 12%
118. Parálisis del nervio circunflejo, de 15 a 30%
119. Parálisis del nervio músculo-cutáneo, de 30 a 35%
120. Parálisis del nervio mediano, en el brazo 45%
121. En la muñeca, de 15 a 25%

122. Parálisis del nervio mediano con causalgia, de 50 a 80%
123. Parálisis del nervio cubital si está lesionado a nivel del codo 35%
124. Parálisis del nervio cubital si está lesionado en la mano 30%
125. Parálisis del nervio radial si está lesionado arriba de la rama del tríceps...50%
126. Parálisis del nervio radial si está lesionado abajo de la rama del tríceps... 40%

En caso de parálisis incompleta o parcial (paresia), los porcentajes serán reducidos proporcionalmente de acuerdo con el grado de impotencia funcional.

Luxaciones que no puedan ser resueltas quirúrgicamente.

127. De la clavícula, no reducida o irreductible, interna, de5 a 10%
128. De la clavícula, no reducida o irreductible, externa..... 5%
129. Del hombro, de 10 a 30%
130. De los dos últimos metacarpianos, de 15 a 20%
131. De todos los metacarpianos, de 30 a 40%
132. Metacarpo-falángica del pulgar, de 10 a 25%
133. De la falange ungueal del pulgar 5%
134. De la primera o de la segunda falange de cualquier otro dedo..... 10%
135. De la tercera falange de cualquier otro dedo 4%

Músculos

136. Amiotrofia del hombro, sin anquilosis ni rigidez articular15%
137. Amiotrofia del brazo o del antebrazo, sin anquilosis ni rigidez articular, de 10 a 15%
138. Amiotrofia de la mano, sin anquilosis ni rigidez articular, de 5 a 10%

Vasos

139. Las secuelas y lesiones arteriales y venosas, se valorarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que produzcan (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.). En caso de lesiones bilaterales, se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin que en ningún caso sobrepasen del 100%

140. Si el miembro lesionado es el menos útil, se reducirá la indemnización calculada conforme a esta tabla en un 10%

141. En los músicos, mecanógrafos, linotipistas, telegrafistas y labores similares, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, luxaciones, parálisis, retracciones cicatrizales y rigideces de los dedos utilizados efectivamente en el trabajo, así como en los casos de retracciones de la aponeurosis palmar de la mano que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el 250%, observándose lo dispuesto en el artículo 494.

Miembro inferior

Pérdidas.

142. Por la desarticulación de la cadera, de 75 a 80%

143. Por la amputación del músculo, entre la cadera y la rodilla, de 70 a 80%

144. Por la desarticulación de la rodilla, de 65 a 70%

145. Por la extirpación de la rótula, con movilidad anormal de la rodilla y amiotrofia del tríceps, de..... 20 a 40%

158. Por la pérdida de la falange ungueal de un ortejo que no sea el primero..... 2%

159. Por la pérdida del quinto ortejo con mutilación o pérdida de su metatarsiano, de 20 a 30%

Anquilosis

160. Completa de la articulación coxo-femoral, en rectitud, de 50 a 55%

161. De la articulación coxo-femoral en mala posición (flexión, aducción, abducción, rotación), de..... 60 a 65%

162. De las dos articulaciones coxo-femorales, de90 a 100%
163. De la rodilla en posición de extensión (favorable), de 180 grados a 135 grados, de 30 a 40%
164. De la rodilla en posición de flexión (desfavorable), de 135 grados a 30 grados, de 40 a 65%
165. De la rodilla en genu-valgum o genu-varum, de..... 40 a 50%
166. Del cuello del pie en ángulo recto, con movilidad suficiente de los ortijos, de 10 a 15%
167. Del cuello del pie en ángulo recto, con entorpecimiento de la movilidad de los ortijos, de..... 25 a 30%
168. Del cuello del pie, en actitud viciosa, de 30 a 55%
169. Del primer ortejo, en rectitud 5%
170. Del primer ortejo en posición viciosa, de 10 a 15%
171. De los demás ortijos, en rectitud 5%
172. De los demás ortijos en posición viciosa, de 5 a 15%

Rigideces articulares

Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares.

173. De la cadera, con ángulo de movilidad favorable, de15 a 25%
174. De la cadera, con ángulo de movilidad desfavorable, de 30 a 40%
175. De la rodilla, que permita la extensión completa, según el ángulo de flexión, de..... 10 a 20%
176. De la rodilla que no permita la extensión completa o casi completa, según el ángulo de flexión, de 25 a 35%
177. Del cuello del pie, con ángulo de movilidad favorable, de 5 a 10%
178. Del cuello del pie, con ángulo de movilidad desfavorable, de10 a 20%
179. De cualquier ortejo, de 2 a 5%

Pseudoartrosis

180. De la cadera, consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de sustancia ósea, de..... 50 a 70%
181. Del fémur, de 40 a 60%
182. De la rodilla con pierna de badajo (consecutiva a resecciones de rodilla), de 40 a 60%
183. De la rótula con callo fibroso corto, flexión poco limitada 15%
184. De la rótula con callo fibroso largo, extensión activa débil y flexión poco limitada..... 20%
185. De la rótula con callo fibroso largo, extensión activa casi nula y amiotrofia del muslo..... 40%
186. De la tibia y el peroné, de 40 a 60%
187. De la tibia sola, de 30 a 40%
188. Del peroné sólo, de 8 a 18%
189. Del primero o del último metatarsiano, de 8 a 15%

Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente.

190. Del hueco poplíteo, que limiten la extensión de 170 grados a 135 grados, de..... 20 a 30%
191. Del hueco poplíteo, que limiten la extensión de 135 grados a 90 grados, de..... 30 a 50%
192. Del hueco poplíteo, que limiten la extensión a menos de 90 grados, de..... 50 a 60%
193. De la planta del pie, con retracción de la punta hacia uno de sus bordes, de..... 20 a 40%

Secuelas de fracturas

194. Doble vertical de la pelvis, con dolores persistentes y dificultad moderada para la marcha y los esfuerzos, de 15 a 25%

195. Doble vertical de la pelvis, con acortamiento o desviación del miembro inferior, de25 a 50%
196. De la cavidad cotiloidea, con hundimiento, de..... 15 a 40%
197. De la rama horizontal del pubis, con ligeros dolores persistentes y moderada dificultad para la marcha o los esfuerzos, de 15 a 20%
198. De la rama isquiopúbica, con moderada dificultad para la marcha y los esfuerzos, de..... 15 a 20%
199. De la rama horizontal y de la rama isquiopúbica con dolores persistentes, trastornos vesicales y acentuada dificultad para la marcha o los esfuerzos, de40 a 60%
200. Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional moderada, claudicación y dolor de 30 a 40%
201. Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional acentuada, gran acortamiento, rigideces articulares y desviaciones angulares, de 60 a 80%
202. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 1 a 4 centímetros, sin lesiones articulares ni atrofia muscular, de 8 a 15%
203. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular media, sin rigidez articular, de 15 a 30%
204. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular media y rigidez articular, de 30 a 40%
205. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, atrofia muscular y rigideces articulares de 30 a 50%
206. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, desviación angular externa, atrofia muscular avanzada y flexión de la rodilla que no pase de 135 grados, de..... 50 a 70%
207. De los cóndilos femorales y tuberosidades tibiales, con rigideces articulares, desviaciones, aumento de volumen de la rodilla, claudicación, etc., de30 a 50%
208. De la rótula, con callo óseo, extensión completa y flexión poco limitada..... 10%
209. De la tibia y el peroné, con acortamiento de 2 a 4 centímetros, callo grande y saliente y atrofia muscular, de 15 a 30%

210. De la tibia y el peroné, con acortamiento de más de 4 centímetros, consolidación angular, desviación de la pierna hacia fuera o hacia adentro, desviación secundaria del pie, marcha posible, de 35 a 50%
211. De la tibia y el peroné, con acortamiento considerable o consolidación angular, marcha imposible, de 55 a 70%
212. De la tibia, con dolor, atrofia muscular y rigidez articular, de 10 a 25%
213. Del peroné, con dolor y ligera atrofia muscular, de 5 a 10%
214. Maleolares, con desalojamiento del pie hacia adentro, de 25 a 40%
215. Maleolares, con desalojamiento del pie hacia afuera, de 25 a 40%
216. Del tarso, con pie plano post-traumático doloroso, de 15 a 20%
217. Del tarso, con desviación del pie hacia adentro o hacia afuera, de ...20 a 30%
218. Del tarso, con deformación considerable, inmovilidad de los ortijos y atrofia de la pierna, de..... 30 a 50%
219. Del metatarso, con dolor, desviaciones o impotencia funcional, de ...10 a 20%

Parálisis completas o incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos

220. Parálisis total del miembro inferior, de 70 a 80%
221. Parálisis completa del nervio ciático mayor 40%
222. Parálisis del ciático poplíteo externo 35%
223. Parálisis del ciático poplíteo interno 30%
224. Parálisis combinada del ciático poplíteo interno y del ciático poplíteo externo..... 40%
225. Parálisis del nervio crural, de 40 a 50%
226. Con reacción causálgica, de los nervios antes citados, aumento de..20 a 30%
227. En caso de parálisis combinadas por lesiones de los nervios antes mencionados en ambos miembros, se sumarán los porcentajes correspondientes a cada uno, sin que en ningún caso las incapacidades sumadas pasen del ...100%

228. En caso de parálisis incompleta o parcial (paresias), los porcentajes serán reducidos proporcionalmente de acuerdo con el grado de impotencia funcional.

Luxaciones que no puedan ser resueltas quirúrgicamente.

229. Del pubis, irreductible o irreducida, o relajación extensa de la sínfisis, de.....25 a 40%

Músculos

230. Amiotrofia del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular 30%

231. Amiotrofia del lóculo anterior del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular 20%

232. Amiotrofia de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular 30%

233. Amiotrofia del lóculo antero-externo de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular..... 15%

234. Amiotrofia total del miembro inferior 40%

Vasos

235. Las secuelas de lesiones arteriales se valuarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que provoquen (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.)

236. Flebitis debidamente comprobada, de 15 a 25%

237. Úlcera varicosa recidivante, según su extensión de8 a 20%

238. En caso de lesiones bilaterales se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin que en ningún caso sobrepasen del..... 100%

239. En caso de que el miembro lesionado (superior o inferior) no estuviera, antes del accidente, íntegro fisiológica y anatómicamente, se reducirá la indemnización proporcionalmente.

Cabeza**Cráneo**

240. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional discreto, de 10 a 20%
241. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional moderado, de 20 a 35%
242. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional acentuado, de 35 a 50%
243. Escalpe o pérdida considerable del cuero cabelludo, de 20 a 35%
244. Pérdida ósea del cráneo hasta de 5 centímetros de diámetro, de 10 a 20%
245. Pérdida ósea más extensa, de 20 a 30%
246. Epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando las crisis puedan ser controladas médicamente y permitan desempeñar algún trabajo, de 50 a 70%
247. Por epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando las crisis no puedan ser controladas médicamente y no permitan el desempeño de ningún trabajo 100%
248. Epilepsia jacksoniana, de 10 a 25%
249. Anosmia por lesión del nervio olfativo 5%
250. Por lesión del nervio trigémino, de 15 a 30%
251. Por lesión del nervio facial, de 15 a 30%
252. Por lesión del neumogástrico (según el grado de trastornos funcionales comprobados), de 10 a 50%
253. Por lesión del nervio espinal, de 10 a 40%
254. Por lesión del nervio hipogloso, cuando es unilateral 15%
255. Por lesión del nervio hipogloso, bilateral 60%
256. Monoplegia superior 70%
257. Monoparesia superior, de 20 a 40%
258. Monoplegia inferior, marcha espasmódica, de 40 a 60%

259. Monoparesia inferior, marcha posible, de	20 a 40%
260. Paraplegia	100%
261. Paraparesia, marcha posible, de	50 a 70%
262. Hemiplegia, de	70 a 90%
263. Hemiparesia, de	20 a 60%
264. Diabetes azucarada o insípida, de	10 a 40%
265. Afasia discreta, de	20 a 30%
266. Afasia acentuada, aislada, de	40 a 80%
267. Afasia con hemiplegia	100%
268. Agrafia, de	20 a 30%
269. Demencia crónica	100%

Cara

270. Mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de sustancia de las partes blandas, de	90 a 100%
271. Mutilaciones que comprendan un maxilar superior y el inferior, de	90 a 100%
272. Mutilación de la rama horizontal del maxilar inferior sin prótesis posible, o del maxilar en su totalidad, de	60 a 80%
273. Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación imposible, de	50 a 60%
274. Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación posible, pero limitada, de	20 a 30%
275. En caso de prótesis con mejoría comprobada de la masticación, de	5 a 15%
276. Pérdidas de sustancia en la bóveda palatina no resueltas quirúrgicamente, según el sitio y la extensión, de	15 a 35%
277. En caso de prótesis con mejoría funcional comprobada, de	5 a 10%

278. Pseudoartrosis del maxilar inferior, con masticación posible, por falta de consolidación, apretada, de la rama ascendente, de 5 a 10%
279. Cuando sea laxa en la rama ascendente, de 15 a 25%
280. Cuando sea apretada en la rama horizontal, de 10 a 20%
281. Cuando sea laxa en la rama horizontal, de 25 a 35%
282. Cuando sea apretada en la sínfisis, de 25 a 30%
283. Cuando sea laxa en la sínfisis, de 25 a 40%
284. En caso de prótesis con mejoría funcional comprobada, de 5 a 20%
285. Pseudoartrosis del maxilar inferior, con o sin pérdida de substancia, no resuelta quirúrgicamente, con masticación insuficiente o abolida, de 50 a 60%
286. Consolidaciones defectuosas de los maxilares, que dificulten la articulación de los arcos dentarios y limiten la masticación, de 20 a 30%
287. Cuando la dificultad de la articulación sea parcial, de 5 a 15%
288. Cuando con un aparato protésico se corrija la masticación, de 5 a 10%
289. Pérdida de uno o varios dientes: reposición ...
290. Pérdida total de la dentadura, prótesis no tolerada 30%
291. Pérdida total de la dentadura, prótesis tolerada 15%
292. Pérdida completa de un arco dentario, prótesis no tolerada 20%
293. Pérdida completa de un arco dentario, prótesis tolerada 10%
294. Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis no tolerada 15%
295. Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis tolerada 5%
296. Bridas cicatrizales que limiten la abertura de la boca, impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, la masticación o dejen escurrir la saliva, de 20 a 50%
297. Luxación irreductible de la articulación temporo-maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional, de 20 a 35%
298. Amputaciones más o menos extensas de la lengua con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra y de la deglución, de 20 a 40%

299. Fístula salival no resuelta quirúrgicamente, de10 a 20%

Ojos

300. Ceguera total, con conservación o pérdida de los globos oculares.....100%

301. Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de exigencia visual mediana o baja. (Visión restante con corrección óptica.)

TABLA I

A.V.	1 A 0.8	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1	0.05	0.	EC/P.*	EP/I.**
1 A 0.8	0%	4%	6%	8%	12%	18%	25%	30%	33%	35%	50%	60%
0.7	4%	9	11	13	17	23	30	35	38	40	55	65
0.6	6%	11	13	15	19	25	32	37	40	45	60	70
0.5	8%	13	15	17	21	27	35	45	50	55	65	75
0.4	12%	17	19	21	25	35	45	55	60	65	70	80
0.3	18%	23	25	27	35	45	55	65	70	75	80	85
0.2	25%	30	32	35	45	55	65	75	80	85	90	95
0.1	30%	35	37	45	55	65	75	85	90	95	98	100
0.05	33%	38	40	50	60	70	80	90	95	100	100	100
0	35%	40	45	55	65	75	85	95	100	100	100	100
E.C./P.*	50%	55	60	65	70	80	90	98	100	100	100	100
E.P./I.**	60%	65	70	75	80	85	95	100	100	100	100	100

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano, debajo de la primera línea horizontal en la que están señalados los diversos grados indemnizables de pérdida o disminución, aparecen insertos los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado, (segunda línea horizontal).

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro enfermo por afección ajena al trabajo, si la visión restante en cada ojo es inferior a 0.2, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia de riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

302. Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de elevada

exigencia visual, (visión restante con corrección óptica). *Enucleación con prótesis.
 **Enucleación, prótesis imposible.

TABLA II

A.V.	1 A 0.8	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1	0.05	0	E.C./P.*	E.P./I.**
1 A 0.8	0%	6%	9%	12%	15%	20%	30%	35%	40%	45%	50%	60%
0.7	6%	13	16	19	22	27	37	42	47	52	57	67
0.6	9%	16	19	22	25	30	40	45	50	55	62	72
0.5	12%	19	22	25	28	33	43	50	55	60	67	77
0.4	15%	22	25	28	37	40	50	60	65	70	75	82
0.3	20%	27	30	33	40	50	60	70	75	80	85	90
0.2	30%	37	40	43	50	60	70	77	85	90	95	98
0.1	35%	42	45	50	60	70	77	90	95	98	100	100
0.05	40%	47	50	55	65	75	85	95	98	100	100	100
0	45%	52	55	60	70	80	90	98	100	100	100	100
E.C./P.*	50%	57	62	67	75	85	95	100	100	100	100	100
E.P./I.**	60%	67	72	77	82	90	98	100	100	100	100	100

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano, debajo de la primera línea horizontal, en la que están señalados los diversos grados indemnizables de pérdida o disminución, aparecen inscritos los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado. (Segunda línea horizontal.)

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro enfermo por afección ajena al trabajo, si la visión restante en cada ojo es inferior a 0.2, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia de riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

303. Pérdida o disminución permanente de la agudeza visual en sujetos monóculos (ceguera o visión inferior a 0.05 en el ojo contralateral). (Visión restante con corrección óptica.) *Enucleación con prótesis. **Enucleación, con prótesis imposible.

TABLA III

Agudeza visual	Incapacidades en trabajadores cuya actividad sea de exigencia visual mediana o baja	Incapacidades en trabajadores cuya actividad sea de elevada exigencia visual
0.7	9	13
0.6	13	19
0.5	17	25
0.4	25	31
0.3	45	50
0.2	65	70
0.1	85	90
0.05	95	100
0	100	100

304. Extracción o atrofia de un globo ocular con deformación ostensible, que permite el uso de prótesis 50%

305. Con lesiones cicatrizales o modificaciones anatómicas que impidan el uso de prótesis..... 60%

306. Al aceptarse en servicio a los trabajadores, se considerará para reclamaciones posteriores por pérdida de la agudeza visual, que tienen la unidad aunque tuvieran 0.8 (8 décimos en cada ojo).

307. Los escotomas centrales se valorarán según la determinación de la agudeza visual, aplicando las tablas anteriores.

308. Estrechamiento del campo visual, con conservación de 30 grados en un solo ojo..... 10%

309. En ambos ojos, de 15 a 30%

310. Estrechamiento del campo visual, con conservación de menos de 30 grados en un solo ojo, de..... 15 a 35%

311. En ambos ojos, de 40 a 90%

Hemianopsias verticales.

312. Homónimas, derecha o izquierda, de 20 a 35%

313. Heterónimas binasales, de 10 a 15%

314. Heterónimas bitemporales, de 40 a 60%

Hemianopsias horizontales.

315. Superiores, de 10 a 15%
316. Inferiores, de 30 a 50%
317. En cuadrante superior, 10%
318. En cuadrante inferior, de 20 a 25%

Hemianopsia en sujetos monóculos (visión conservada en un ojo y abolida o menor a 0.05 en el contralateral), con visión central.

319. Nasal, de 60 a 70%
320. Inferior, de 70 a 80%
321. Temporal, de 80 a 90%
322. En los casos de hemianopsia con pérdida de la visión central uni o bilateral se agregará al porcentaje de valuación correspondiente a la hemianopsia, el relativo a la visión restante, observándose lo dispuesto en el artículo 494.

Trastornos de la movilidad ocular

323. Estrabismo por lesión muscular o alteración nerviosa correspondiente, sin diplopía, en pacientes que previamente carecían de fusión, de 5 a 10%
324. Diplopía susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, de 5 a 20%
325. Diplopía en la parte inferior del campo, de 10 a 25%
326. Diplopía no susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, acompañada o no de ptosis palpebral, con o sin oftalmoplegia interna, que amerita la oclusión de un ojo, de 20 a 30%
327. Diplopía no susceptible de corregirse con prismas o mediante posición compensadora de la cabeza, por lesión nerviosa bilateral que limita los movimientos de ambos ojos y reduce el campo visual por la desviación, originando desviación de cabeza para fijar, además de la oclusión de un ojo, de 40 a 50%

Otras lesiones

328. Afaquia unilateral corregible con lente de contacto:

Agregar 10% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase de 35% en trabajadores de mediana o baja exigencia visual, o de 45% en los de elevada exigencia visual.

329. Afaquia bilateral corregible con lentes tóricos o de contacto:

Agregar 25% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase el 100%, conforme a las estipulaciones del artículo 494.

330. Catarata traumática uni o bilateral inoperable: será indemnizada de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.

331. Oftalmoplegia interna total unilateral, de 10 a 15%

332. Bilateral, de 15 a 30%

333. Midriasis, iridodiálisis o iridectomía en sector, cuando ocasionan trastornos funcionales, en un ojo 5%

334. En ambos ojos 10%

335. Ptosis palpebral parcial unilateral, pupila descubierta, de 5 a 10%

336. Ptosis palpebral o blefaroespasma unilaterales, no resueltos quirúrgicamente, cuando cubren el área pupilar: serán indemnizados de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.

337. Ptosis palpebral bilateral, de 20 a 70%

Estas incapacidades se basan en el grado de la visión, según que en posición primaria (mirada horizontal de frente) la pupila está más o menos descubierta.

338. Desviación de los bordes palpebrales (entropión, ectropión, triquiasis, cicatrices deformantes, simblefarón, anquiloblefarón), unilateral, de 5 a 15%

339. Bilateral, de 10 a 25%

Alteraciones de las vías lagrimales

340. Lagoftalmos cicatrizal o paralítico unilateral, de 5 a 15%

341. Bilateral, de 10 a 25%

342. Epífora, de 5 a 15%

343. Fístulas lagrimales, de 15 a 25%

Nariz

344. Mutilación parcial de la nariz, sin estenosis, no corregida plásticamente, de 10 a 20%
345. Pérdida de la nariz sin estenosis, no reparada plásticamente, de 30 a 40%
346. Cuando haya sido reparada plásticamente, de 15 a 20%
347. Cuando la nariz quede reducida a muñón cicatrizal, con estenosis, de..... 30 a 50%

Oídos

348. Pérdida o deformación excesiva del pabellón auricular, unilateral, de 5 a 10%
349. Bilateral, de 10 a 15%
350. Vértigo laberíntico traumático debidamente comprobado, de 30 a 50%

Sorderas e hipoacusias profesionales

351. Se valorarán siguiendo las normas de la tabla siguiente:

% de hipoacusia bilateral combinada	% de incapacidad permanente
10	10
15	14
20	17
25	20
30	25
35	30
40	35
45	40
50	45
55	50
60	55
65	60
70	65
75 a 100	70

Se recomienda la exploración por medio de la audiometría tonal, determinando la incapacidad funcional auditiva binaural, sin reducción por presbiacusia o estado anterior.

Cuello

352. Desviación (tortícolis, inflexión anterior) por retracción muscular o amplia cicatriz, de..... 10 a 30%
353. Inflexión anterior cicatrizal, estando el mentón en contacto con el esternón, de 40 a 60%
354. Estrechamientos cicatrizales de la laringe que produzcan disfonía, de 10 a 20%
355. Que produzcan afonía sin disnea, de 20 a 30%
356. Cuando produzcan disnea de grandes esfuerzos 10%
357. Cuando produzcan disnea de medianos o pequeños esfuerzos, de 20 a 70%
358. Cuando produzcan disnea de reposo, de 70 a 80%
359. Cuando por disnea se requiera el uso de cánula traqueal a permanencia, de..... 70 a 90%
360. Cuando causen disfonía (o afonía) y disnea, de 25 a 80%
361. Estrechamiento cicatrizal de la faringe con perturbación de la deglución, de 20 a 40%

Tórax y contenido.

362. Secuelas discretas de fractura aislada del esternón..... 10%
363. Con hundimiento o desviación, sin complicaciones profundas 20%
364. Secuela de fracturas de una a tres costillas, con dolores permanentes al esfuerzo, de..... 5 a 10%
365. De fracturas costales o condrales con callo déforme doloroso, y dificultad al esfuerzo torácico o abdominal, de..... 10 a 15%
366. Con hundimiento y trastornos funcionales más acentuados, de 20 a 30%

367. Adherencias y retracciones cicatrizales pleurales consecutivas a traumatismos, de..... 20 a 30%
368. Secuelas postraumáticas con lesiones bronco-pulmonares, según el grado de lesión orgánica y de los trastornos funcionales residuales, de10 a 90%
369. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades lineales o reticulares generalizadas, u opacidades puntiformes grados 1 ó 2, u opacidades miliars grado 1, habitualmente), con función cardio-respiratoria sensiblemente normal, de 5 a 10%
370. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente con opacidades puntiformes grados 2 ó 3, u opacidades miliars grados 1 ó 2, u opacidades nodulares grado 1, habitualmente), con insuficiencia cardio-respiratoria ligera, parcial o completa, de 10 a 25%
371. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grado 3, u opacidades miliars grados 2 ó 3, u opacidades nodulares grados 1, 2 ó 3, u opacidades confluentes grados A o B, habitualmente), con insuficiencia cardio-respiratoria media, de 30 a 60%
372. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades miliars grado 3, u opacidades nodulares grado 2 ó 3, u opacidades confluentes grados B o C, habitualmente), con insuficiencia cardiorespiratoria acentuada o grave, de 60 a 100%
373. Fibrosis neumoconiótica infectada de tuberculosis, clínica y bacteriológicamente curada: agregar 20% al monto de las incapacidades consignadas en las fracciones anteriores relativas, sin exceder del100%
374. Fibrosis neumoconiótica infectada de tuberculosis, no curada clínica ni bacteriológicamente, abierta 100%
375. Las neumoconiosis no fibróticas y el efisema pulmonar, se valuarán según el grado de insuficiencia cardio-respiratoria, de acuerdo con los porcentajes señalados en las fracciones relativas anteriores.
376. Hernia diafragmática post-traumática no resuelta quirúrgicamente, de..... 30 a 40%
377. Estrechamiento del esófago no resuelto quirúrgicamente, de20 a 70%
378. Adherencias pericárdicas post-traumáticas sin insuficiencia cardíaca, de.....10 a 20%
379. Con insuficiencia cardíaca, según su gravedad de20 a 100%

Abdomen

380. Hernia inguinal, crural o epigástrica inoperables, de 10 a 20%
381. Las mismas, reproducidas después de tratamiento quirúrgico, de 20 a 30%
382. Cicatrices viciosas de la pared abdominal que produzcan alguna incapacidad, de..... 10 a 30%
383. Cicatrices con eventración, inoperables o no resueltas quirúrgicamente, de..... 30 a 60%
384. Fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables o cuando produzcan alguna incapacidad, de 20 a 60%
385. Otras lesiones de los órganos contenidos en el abdomen, que produzcan como consecuencia alguna incapacidad probada, de 30 a 80%

Aparato genito-urinario

386. Pérdida o atrofia de un testículo, de 15 a 25%
387. De los dos testículos, tomando en consideración la edad, de 40 a 100%
388. Pérdida total o parcial del pene, o disminución o pérdida de su función, de 50 a 100%
389. Con estrechamiento del orificio uretral, perineal o hipogástrico, de 70 a 100%
390. Prolapso uterino consecutivo a accidentes de trabajo, no resuelto quirúrgicamente, de..... 50 a 70%
391. Por la pérdida de un seno, de 20 a 30%
392. De los dos senos, de 50 a 70%
393. Pérdida orgánica o funcional de un riñón estando normal el contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad, de 35 a 50%
394. Con perturbación funcional del riñón contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad, de 50 a 90%
395. Incontinencia de orina permanente, de 30 a 40%

396. Estrechamiento franqueable de la uretra anterior, no resuelto quirúrgicamente, de..... 30 a 40%
397. Estrechamiento franqueable por lesión incompleta de la uretra posterior, no resuelto quirúrgicamente 60%
398. Estrechamiento infranqueable de la uretra, post-traumático, no resuelto quirúrgicamente, que obligue a efectuar la micción por un meato perineal o hipogástrico, de..... 60 a 90%

Columna vertebral

Secuelas de traumatismo sin lesión medular.

399. Desviaciones persistentes de la cabeza o del tronco, con acentuado entorpecimiento de los movimientos, de 30 a 50%
400. Escoliosis o cifosis extensa y permanente o rigidez permanente en rectitud de la columna, de 30 a 40%
401. Saliente o depresión localizada, con dolores y entorpecimiento de los movimientos, de 20 a 30%

Secuelas de traumatismos con lesión medular

402. Paraplegia 100%
403. Paraparesia de los miembros inferiores, si la marcha es imposible, de 70 a 90%
404. Si la marcha es posible con muletas, de 50 a 70%

Clasificaciones diversas

405. Por enajenación mental que sea resultado de algún accidente o riesgo de trabajo 100%
406. La pérdida de ambos ojos, ambos brazos arriba del codo, desarticulación de la cadera de ambos lados o de un brazo arriba del codo y de una pierna arriba de la rodilla del mismo lado, lesión medular por cualquier traumatismo que produzca parálisis completa de los miembros inferiores con trastornos esfinterianos, enajenación mental incurable, se considerarán como incapacidad total permanente 100%
407. Las deformaciones puramente estéticas, según su carácter, serán indemnizadas a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, sólo

en el caso de que en alguna forma disminuyan la capacidad de trabajo de la persona lesionada, teniendo en cuenta la profesión a que se dedica.

408. Las lesiones producidas por la acción de la energía radiante, serán indemnizadas de acuerdo con las modalidades especiales de la incapacidad, de 20 a 100%

409. Las cicatrices producidas por amplias quemaduras de los tegumentos serán indemnizadas tomando en cuenta la extensión y la profundidad de las zonas cicatrizales, independientemente de las perturbaciones funcionales que acarreen en los segmentos adyacentes.

Para determinar el grado de incapacidad de un trabajador, se atenderá a las consecuencias posteriores del riesgo sufrido, tal y como lo indica el artículo 482 de la Ley de la materia que dice: "*Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad*".

Del mismo modo, en ningún caso se podrá disminuir el grado de incapacidad en atención de factores anteriores al riesgo de trabajo sufrido, factores que enumera el artículo 481 de la Ley Federal del Trabajo, así como el artículo 45 de la Ley del Seguro Social y textualmente indica: "*La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador*".

Tanto la Tabla de enfermedades de Trabajo como la de Valuación de Incapacidades Permanentes serán objeto de actualización, mediante investigaciones y estudios que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tal y como lo señala el artículo 515 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 515.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 al progreso de la Medicina del Trabajo".

Nestor de Buen opina respecto a la Tabla de valuaciones de incapacidades permanentes: "El sistema de ésta tabla estriba en describir los distintos tipos de

incapacidades permanentes que pueden producirse. Éstos consisten en pérdidas de miembros, anquilosis, rigideces articulares, cicatrices retráctiles, trastornos funcionales, parálisis, luxaciones, etc..., señalando un mínimo y un máximo de incapacidad, en porcentaje. El porcentaje opera respecto de la indemnización por incapacidad total permanente".⁵¹

En conclusión, ambas tablas (de enfermedades de trabajo y valuación de incapacidades permanentes) tienen la finalidad de dejar al juzgador en posibilidad de valor correctamente el detrimento que a sufrido el trabajador en su salud y funcionalidad física, siendo por supuesto esto una facultad totalmente discrecional para las Juntas de Conciliación y Arbitraje que deberán ser apoyadas por supuesto por los peritos calificados para tal efecto.

4. MUERTE

El concepto respecto a qué constituye la muerte varía según las diferentes culturas y épocas. En las sociedades occidentales, la muerte se ha considerado tradicionalmente como la separación del alma del cuerpo. En esta creencia, la esencia del ser humano es independiente de las propiedades físicas. Debido a que el alma carece de manifestación corpórea, su partida no puede ser vista, o lo que es lo mismo, ser determinada objetivamente. De aquí que, en esta creencia, se ha determinado el cese de la respiración como el signo de muerte.

En la actualidad, se cree que la muerte se produce cuando las funciones vitales (la respiración y la circulación, expresada por el latido cardiaco) se detienen. Sin embargo, este punto de vista ha sido puesto en duda, debido a que los avances médicos han hecho posible que se mantenga la respiración y la función cardiaca mediante métodos artificiales. Por ello, el concepto de muerte cerebral ha ganado aceptación, siendo éste, "la pérdida irreversible de actividad cerebral es el signo de muerte".⁵²

⁵¹ Buen, Nestor De. "Derecho del trabajo". Tomo I. Editorial Porrúa. S.A., México, 2001. Pág. 628

⁵² "Muerte y agonía". Enciclopedia Microsoft ® Encarta © 2000 © 1993-1999- Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

La muerte se define como: "interrupción irreversible de la vida. La muerte implica un cambio completo en el estado de un ser vivo, la pérdida de sus características esenciales".⁵³

La muerte se produce a diversos niveles. La muerte somática es la que se refiere al organismo considerado como un todo. Generalmente es precedida por la de los órganos, células, y partes de ellas y se reconoce por la interrupción del latido cardiaco, la respiración, los movimientos, los reflejos y la actividad cerebral. El momento exacto de la muerte somática es difícil de determinar, ya que los síntomas de estados transitorios como el coma, desvanecimiento y estupor se parecen mucho a los signos de muerte.

La muerte es sin duda la consecuencia más severa que puede acarrear un riesgo de trabajo.

Por su parte la Ley del Seguro Social se refiere específicamente a la muerte del trabajador producida por un riesgo de trabajo en sus artículos 64 al 67 y que se tratarán específicamente en el apartado de prestaciones en dinero de éste capítulo.

C. PRESTACIONES EN DINERO Y EN ESPECIE POR RIESGOS DE TRABAJO

Si bien es cierto que la salud no tiene precio y no puede comprarse, también es cierto que los trabajadores tienen derecho a recibir ayuda en caso de que su integridad física se vea mermada como consecuencia de un riesgo de trabajo, no con la finalidad de pagar por el daño producido, sino a modo de preservar su salud y contribuir a su recuperación en caso de ser víctima de alguna enfermedad o accidente profesional. Prestaciones que por ley deben ser

⁵³ Muerte y agonía". Enciclopedia Microsoft ® Encarta ® 2000 © 1993-1999- Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

facilitadas a la clase trabajadora, tanto en dinero como en especie (atención médica integral y rehabilitación).

El Maestro Mario de la Cueva se pronuncia respecto de las indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador y refiere respecto a los riesgos del trabajo: "El problema del riesgo profesional se ha desplazado de la simple responsabilidad a la necesaria reparación; sin que importen factores subjetivos directos e indirectos, es suficiente la existencia del daño para que el trabajador tenga derecho al reintegro de su salud"⁵⁴

1. PRESTACIONES EN ESPECIE

Una vez que se ha producido un accidente o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a diversas prestaciones en dinero y en especie por concepto de indemnización para sufragar sus gastos ordinarios y aquellos que se generen con motivo del riesgo de trabajo sufrido. Así de ésta forma, encontramos que la Ley Federal del Trabajo refiere los derechos que tendrán los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo y dice textualmente:

"Artículo 487. Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;*
- II. Rehabilitación;*
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;*
- IV. Medicamentos y material de curación;*
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y*
- VI. La indemnización fijada en el presente Título."*

Por su parte, la Ley del Seguro Social se refiere a las prestaciones en especie en su título segundo, capítulo tercero, sección segunda, artículo 56:

⁵⁴ Cueva, Mario de la. "El nuevo derecho mexicano del trabajo". Editorial Porrúa S.A., México, 1979. Tomo II, Pág. 682

“Artículo 56.- El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;*
- II. Servicio de hospitalización;*
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y*
- IV. Rehabilitación”.*

Así mismo, encontramos el homólogo de éste artículo en la Ley del ISSSTE en el numeral 39:

“Artículo 39.- El trabajador que sufra un accidente del trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- I. Diagnóstico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;*
- II. Servicio de hospitalización;*
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y*
- IV. Rehabilitación”.*

El trabajador deberá ser atendido en el momento mismo en que se presente cualquier alteración orgánica o contingencia física, para lo cual se debe seguir el curso evolutivo del daño producido y recurrir a todos los medios clínicos de que se dispongan hasta obtener la recuperación de la persona, de modo que pueda ejercer sus funciones normales y de resultar una incapacidad, ésta será determinada por el médico que haya atendido al trabajador lesionado y que siguió la evolución de la causa que originó tal afectación, para que en base a la ley se determine el grado de dicha incapacidad a efecto de fijar la indemnización que corresponda al trabajador.

De lo anterior se desprende que el trabajador tendrá derecho a que se le proporcione la asistencia médica y quirúrgica para atender las lesiones que le hayan producido el accidente o enfermedad profesional, esto comprenderá además gastos como hospitalización, todos los medicamentos y material de curación necesarios para su atención; la rehabilitación, así como los aparatos de

prótesis y ortopedia necesarios para ello, siendo todas éstas, prestaciones en especie.

2. PRESTACIONES EN DINERO

Por otra parte recibirá una indemnización en dinero como compensación por el riesgo sufrido, cuyo monto se determinará según las características particulares de cada caso, tal como lo contempla la ley y como a continuación se señala.

La Ley Federal del Trabajo refiere en su artículo 484: *"Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa"*.

Por otra parte indica en su numeral 485: *"La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo"*.

La base máxima para determinar las indemnizaciones será, según el artículo 486 de la Ley en comento: *"Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos"*.

Por otra parte es conveniente señalar que si hubo falta inexcusable por parte del patrón (que no hay cumplido las disposiciones legales y reglamentarias para prevenir los riesgos de trabajo; si habiéndose suputado accidentes anteriores

no adopta medidas adecuadas para evitar otros futuros, etc.) la indemnización podrá aumentarse hasta en un 25% tal y como lo refiere el artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el caso específico de incapacidad temporal, según el numeral 491 de la Ley de la materia, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar, pago que se hará desde el primer día de la incapacidad. En caso de que a los tres meses de sufrida la incapacidad, el trabajador no esté aún en posibilidad de trabajar, éste o el patrón pedirán que se revisen los certificados médicos y se evalúe para determinar si podrá gozar de otros tres meses en iguales condiciones o si su incapacidad es permanente y de ser así, se dictamine el grado de ésta para determinar el monto de indemnización a que tiene derecho.

En el supuesto de una incapacidad permanente parcial, el artículo 492 de la Ley Federal del Trabajo establece que la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades (artículo 514 de la misma ley) calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiera sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Si por otra parte la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión (sin que esto signifique que no puede desempeñar un trabajo distinto de ella) la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría

similar, susceptible de producirle ingresos semejantes. (Artículo 493 de la Ley Federal del Trabajo).

El monto de la indemnización en caso de una incapacidad permanente total, en base a lo planteado por el artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo, consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

Cabe Señalar que el patrón no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades (artículo 494 de la Ley) y tampoco se podrán hacer deducciones a las indemnizaciones por estos conceptos, de los salarios que percibió el trabajador durante el período de incapacidad temporal. (artículo 496).

Ahora bien, hemos llegado a la parte medular de este proyecto, pues una vez que nos hemos referido de manera detallada a qué son los riesgos de trabajo y qué efectos producen, nos encontramos con la más trágica de sus consecuencias, la muerte del trabajador.

La Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, indica en su artículo 500 y 502 :

“Artículo 500. Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

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

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

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

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115. (Artículo 483 de la Ley Federal del Trabajo)

En este sentido, la Ley del Seguro Social refiere en su artículo 64 la forma de indemnización en caso de muerte del trabajador y dice:

"Artículo 64.- Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el instituto calculará el monto constitutivo al que se le restará los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el instituto deberá cubrir a la institución de seguros, necesaria para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en este Capítulo a los beneficiarios.

Los beneficiarios elegirán la Institución de seguros con la que desean contratar la renta con los recursos a que se refiere el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 159 fracción IV de la presente Ley. En caso de que el trabajador fallecido haya acumulado en su cuenta individual un saldo mayor al necesario para contratar una renta que sea superior al monto de las pensiones a que tengan derecho sus beneficiarios, en los términos de éste capítulo, estos podrán optar por:

- a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido; o*
- b) Contratar rentas por una cuantía mayor.*

Las pensiones y prestaciones a que se refiere la presente Ley serán:

- I. El pago de una cantidad igual a sesenta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado.*

Éste pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

- II. A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de ésta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del seguro de invalidez y vida;*
- III. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo;*
- IV. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años.
Deberá otorgarse o extenderse el goce de ésta pensión, en los términos del reglamento respectivo, a los huérfanos mayores de dieciséis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración, las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del sistema obligatorio;*

- V. *En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones; y*
- VI. *A cada uno de los huérfanos, cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años si se encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.*

El derecho al goce de las pensiones a que se refiere el párrafo anterior, se extinguirá en los mismo términos expresados en las fracciones III y IV de éste precepto.

Al término de las pensiones de orfandad establecidas en este artículo así como a los ascendientes pensionados en los términos del artículo 66, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban”.

El siguiente artículo de la misma Ley en comento se refiere a la concubina que como beneficiaria es susceptible de recibir pensión y menciona:

“Artículo 66.- Sólo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II del artículo anterior, la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de pensión”.

CAPÍTULO III

DESIGUALDAD ENTRE CÓNYUGES

Una vez que se han delimitado las generalidades del Derecho del Trabajo y que se ha tocado también el punto de los riesgos de trabajo, llegamos a la parte que motivó el presente estudio, la desigualdad entre los cónyuges, comencemos así, por definir qué se entiende por cónyuge y por igualdad.

Se define a los cónyuges como, "aquellos cuya relación personal está basada en el matrimonio existente entre ellos y que da lugar a un tejido de derechos y deberes recíprocos que en las sociedades modernas están presididos por el principio de plena igualdad y subordinado su ejercicio al actuar en interés de la familia".⁵⁵

El Diccionario de la lengua española indica que la palabra "igual" proviene del vocablo latino *aequalis* que significa "de la misma naturaleza, cantidad o calidad de otra cosa; muy parecido o semejante; de la misma clase o condición; con igualdad"⁵⁶. A su vez, la palabra "igualdad" se desprende del vocablo latino *aequalitas*, - *aequalítis* cuyo significado es "relación entre dos cosas iguales; correspondencia y proporción que resultan de muchas partes que uniformemente componen un todo"⁵⁷.

Atendiendo a lo anterior y a contrario sensu se entiende que la desigualdad es aquello que no es igual o de la misma naturaleza.

⁵⁵ Enciclopedia Microsoft ® Encarta ® 2000 © 1993-1999- Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

⁵⁶ "Diccionario Enciclopédico Ilustrado". Editorial Reader's Digest México, S.A. de C.V. Tercera reimpresión. México, 1988. Pág. 1910

⁵⁷ ídem.

Por otro lado, la idea jurídica de igualdad entraña otro sentido, y al respecto, el Maestro Ignacio Burgoa, se pronuncia y sostiene: "... se traduce en que varias personas, en número indeterminado, que se encuentren en una determinada situación, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismo derechos y de contraer las mismas obligaciones derivados de una cierta y determinada situación en que se encuentran"⁵⁸.

Es este sentido, se puede entender que la concepción de la igualdad, desde el punto de vista jurídico implica la susceptibilidad que puede tener cualquier persona, de ser titular de derechos y obligaciones, siempre y cuando dicha persona se vea en la situación específica que la Ley señala para poder ser titular de tales derechos y obligaciones, ya que, como bien se sabe, una de las características de la Ley es la generalidad, que quiere decir que el supuesto jurídico de la norma legal no se determina individualmente, es decir, la Ley es creada para todos, el sujeto al que se le imputarán las consecuencias jurídicas que esa norma establece no se determina de manera específica a un gobernado en particular; dichas consecuencias se deberán aplicar a cualquier persona que actualice los supuestos previstos por la legislación vigente al momento de ocurrir los hechos. En base a esto, podría pensarse que las normas individualizadas, es decir aplicadas a cada caso en específico, como en los contratos o las sentencias no son generales por atribuir efectos jurídicos a personas individualmente determinadas y en consecuencia, perder su carácter de leyes, sin embargo, esto no sucede así, pues el hecho de que la ley regule la conducta de una sola persona, no implica que pierda su generalidad, siempre que atribuya efectos a dicha persona por haber actualizado el supuesto normativo previsto en la ley, es decir por su situación jurídica y no por su identidad individual.

En conclusión, se puede decir que atendiendo a la generalidad de la ley y en particular a las Garantías de Igualdad que consagra nuestra Carta Magna, (y

⁵⁸ Burgoa Orihuela, Ignacio. "Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo". Editorial Porrúa, S.A. México, 1997. Pág. 216

que más adelante se tratarán) todos somos iguales ante la ley y este principio debe de respetarse en la medida de lo posible para lograr un verdadero Estado de Derecho y mantener la equidad.

A. ARTÍCULO 4º CONSTITUCIONAL

"Artículo 4.- El varón y la mujer son iguales ante la ley. Está protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del Artículo 73 de esta Constitución.

Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su educación integral.

Los ascendientes, tutores y custodios tienen el deber de preservar estos derechos. El Estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos.

El Estado otorgará facilidades a los particulares para que se coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez."

Nuestra Carta Magna, nos indica que el varón y la mujer son iguales ante la ley, tal y como se desprende del artículo antes transcrito en su primer párrafo. Cabe señalar que se habla de una igualdad jurídica, ya que si bien es cierto,

hombres y mujeres, tenemos evidentes diferencias físicas y psicológicas, esto no impide que seamos tratados igualitariamente por lo menos en el plano jurídico, aunque también hay que hacer mención de que precisamente en atención a esas diferencias, la ley si hace ciertas distinciones entre hombres y mujeres, pues las mujeres siempre se han tomado en consideración como un grupo más susceptible de abuso, débil y desprotegido como también es el caso de los niños. Inclusive se ha hecho mención de las clases menos favorecidas, como es el caso de la clase trabajadora que se repitió en diversas ocasiones en nuestro capítulo de generalidades y antecedentes, siendo de ésta manera que precisamente en el Derecho del Trabajo se le da ciertos beneficios o privilegios a la mujer por su condición, verbigracia, cuando se encuentra en estado de gestación, se le tienen consideraciones especiales y posteriormente con la maternidad también goza de derechos de los cuales que obviamente un hombre no podría ser titular en atención a que no son susceptibles de dar a luz a un bebé. De igual manera se puede hacer referencia a que la mujer en el Derecho Penal, recibe cierta protección especial en su carácter de víctima de los delitos sexuales, tales como el estupro y la violación, ésta protección jurídica se ha implantado tomando en cuenta las diferencias naturales de carácter psicosomático entre el varón y la mujer, las cuales no deben de ser desatendidas por el orden jurídico el cual no debe de eliminarlas o cambiarlas.

El Maestro Burgoa, opina al respecto: "La declaración dogmática que contiene el artículo 4 constitucional en el sentido de que el varón y la mujer 'son iguales ante la ley', es contraria a la condición natural de las personas pertenecientes a ambos sexos,... la igualdad legal absoluta entre ellas no puede jamás existir".⁵⁹

Desde nuestro punto de vista, el comentario del Maestro Burgoa es acertado porque indudablemente las diferencias psico-somáticas del hombre y la

⁵⁹ Burgoa Orihuela, Ignacio, Op. Cit. Pág. 219

mujer no permiten que exista totalmente la igualdad jurídica, pero es importante comentar que el espíritu del legislador constitucional fue el de no hacer diferencias y discriminar a alguien por su condición, tal y como se plantea desde el inicio de nuestra Ley Fundamental que en su artículo 1º, textualmente en los párrafos primero y tercero, indica:

"Artículo 1º.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los caso y en las condiciones que ella misma establece.

... Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o racial, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas."

La intención sin duda fue hacer esa igualdad lo más absoluta posible y si bien es cierto ésta varía en atención a las diferencias ya mencionadas, lo más acertado es procurar lograr la igualdad unificando criterios donde así pueda hacerse y no exista una diferencia física o psicológica que constituya un obstáculo infranqueable y determinante para cumplir con tan noble propósito.

Por otra parte, el párrafo segundo del artículo que nos ocupa, se refiere a una Garantía de libertad, pues al decir que "Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos" esto indica que cada quien puede asumir libremente la manera de tener a sus hijos, sin ninguna limitante, siempre y cuando se haga de manera responsable e informada, pero el Estado no tiene ningún inconveniente, ni impone alguna restricción en este sentido.

El tercer párrafo del artículo 4º Constitucional se refiere al derecho que tiene toda persona a la protección de la salud. Así mismo se pronuncia en el sentido de que la ley será quien defina las bases y modalidades para acceder a

los servicios de salud y establece que será ésta misma quien defina la jurisdicción en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de la Constitución, que a la letra dice:

"Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

... XVI.- Para dictar leyes sobre nacionalidad, condición jurídica de los extranjeros, ciudadanía, naturalización, colonización, emigración e inmigración y salubridad general de la República:

1ª.- El Consejo de Salubridad General dependerá directamente del Presidente de la República, sin intervención de ninguna Secretaría de Estado, y sus disposiciones generales serán obligatorias en el país.

2ª.- En caso de epidemias de carácter grave o peligro de invasión de enfermedades exóticas en el país, el Departamento de Salubridad tendrá obligación de dictar inmediatamente las medidas preventivas indispensables, a reserva de ser después sancionadas por el Presidente de la República;

3ª.- La autoridad sanitaria será ejecutiva y sus disposiciones serán obedecidas por las autoridades administrativas del país; y

4ª.- Las medidas que el Consejo haya puesto en vigor en la campaña contra el alcoholismo y la venta de sustancias que envenenan al individuo o que degeneran la especie humana así como las adoptadas para prevenir y combatir la contaminación ambiental, serán después revisadas por el Congreso de la Unión, en los casos que le competan".

En base a lo anterior, el Congreso de la Unión será quien dicte leyes en materia de salubridad. También de el artículo 73 en su fracción XVI, sección cuarta, transcrita en las líneas que anteceden, se desprende la protección al medio ambiente, tópico a que se hace referencia en el párrafo cuarto del artículo 4º Constitucional, que menciona: "Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar".

El párrafo quinto del artículo que se analiza, menciona nuevamente a la familia y nos indica que "Toda familia tiene derecho a disfrutar de una vivienda

digna y decorosa". La familia al ser la célula de la sociedad, debe ser protegida salvaguardando su integridad, motivo por el cual el legislador de 1917 acertadamente infiere que para ello deberá contar con un hogar digno y que la misma ley será quien definirá los instrumentos y apoyos necesarios para alcanzar tal objetivo.

Por otra parte, los párrafos sexto, séptimo y octavo del artículo 4° de nuestra Carta Magna, hace referencia al desarrollo integral a que tienen derecho los niños y las niñas, atendiendo a sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento. Se indica también el derecho que deben preservar los ascendientes, tutores y custodios, de ése carácter y el respeto a la dignidad de la niñez, así como que el Estado otorgara las facilidades para coadyuvar al cumplimiento de esos derechos.

Cabe mencionar que para los fines del presente estudio, el único párrafo que nos interesa del artículo constitucional que se analiza, es el primero, referente a la igualdad ante la ley entre el varón y la mujer.

B. ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Dentro del segundo capítulo de este estudio, donde se hizo alusión a los riesgos de trabajo, en el inciso "C" se trató el tema de las prestaciones en especie y en dinero. El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en específico se refiere a una prestación en dinero y a saber dice:

"Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

1. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda."

El presente artículo se refiere a una prima de antigüedad que se pagará en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador se separe voluntariamente de su empleo;
2. Cuando el trabajador se separe de su empleo por causa justificada;

3. Cuando sean separados, es decir, despedidos por el patrón justificada o injustificadamente;
4. En caso de muerte del trabajador, la prima que corresponda se pagará a sus beneficiarios.

En el caso de que el trabajador se separe voluntariamente de su empleo (ya sea por renuncia, jubilación, etc.), para que tenga derecho a percibir la prima de antigüedad es indispensable que tenga como mínimo una antigüedad de quince años de servicio y que sea trabajador de planta, dado lo cual tendrá derecho a que se le pague por concepto de prima de antigüedad 12 días de salario por cada año de servicio cumplido. De igual manera el trabajador que se separe de su trabajo justificadamente por causa imputable al patrón, tendrán derecho a esa misma prestación, así como en el caso del despido, independientemente si es justificado o no, tendrá derecho a percibir la misma prima de antigüedad de 12 días de salario por cada año de trabajo prestado.

Ahora bien, por lo que toca al caso de la muerte del trabajador, la ley no especifica una antigüedad determinada para apoyar a los beneficiarios del trabajador fallecido con la prima de antigüedad, ya que tendrán derecho a que se les pague 12 días de salario por cada año de servicios prestados, independientemente de alguna otra prestación que por la muerte del trabajador corresponda, contados a partir de la fecha en que el trabajador fallecido haya iniciado efectivamente la prestación de sus servicios laborales, lo que viene a confirmar que en materia social las leyes pueden llegar a ser retroactivas, sin que esto implique de alguna manera violación al artículo 14 constitucional, porque ello no implica perjuicio para persona alguna.

Para los casos de que sean varios los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo, como lo indica la fracción IV de éste artículo, el pago de la prima de antigüedad se hará dependiendo de varias circunstancias.

Si el número total de trabajadores retirados en el período de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa, el pago de la prima se hará en el momento del retiro.

Cuando el número de trabajadores que se retiren en el lapso de un año excede del 10% total de los trabajadores de la empresa, la prima se pagará al momento del retiro, a aquellos que lo hagan primero, pudiendo diferir el pago de las primas restantes para el año siguiente.

En caso de que se retiren varios trabajadores al mismo tiempo, y el número de ellos exceda del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores para el año siguiente.

Por último, conviene hacer referencia a los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del trabajo que dentro de el artículo que se estudia se aluden en la fracción II para el efecto de determinar el monto del salario y que textualmente dicen:

“Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere éste título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará ésta cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos”.

Lo anterior para efectos de fijar el monto sobre el cual se ha de tomar como base para determinar cualquier prestación en dinero de índole laboral a que tenga derecho un trabajador.

C. ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En este inciso llegamos al punto medular de nuestro estudio, pues a continuación se analizará el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo y que textualmente establece:

"Artículo 501. Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social."

El presente artículo se refiere específicamente a las personas que tendrán derecho de recibir la indemnización correspondiente en caso de muerte del trabajador, enumerándolos por orden de preferencia.

En primer lugar, tendrá derecho de percibir la indemnización la viuda del trabajador, sin ningún requisito extra más que el de comprobar que los unía un vínculo matrimonial; no así en el caso de que fallezca la esposa trabajadora pues la ley es determinante y específica en éste sentido al pedirle al viudo que además de comprobar el vínculo matrimonial que lo unía a la mujer trabajadora ahora fallecida, que él hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, cosa que desde nuestro punto de vista resulta ridículo y contradictorio pues como ya se trató en la parte introductoria de éste capítulo y en el apartado "A", resulta una flagrante violación de la Garantía de Igualdad consagrada en el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues no es posible ni mucho menos admisible que en una sociedad donde constantemente se han hecho los cambios conducentes para llegar a gozar una igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, se discrimine y se excluya de una prestación a que tiene derecho el varón en el supuesto jurídico a que se refiere la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo en su carácter de viudo. Esta limitante no hace pensar otra cosa más que aún quedan ciertos resquicios en la Ley de una sociedad eminentemente machista, pues es probable quien piense que éste precepto legal se redactó con la finalidad de proteger a la esposa trabajadora de un esposo ventajoso y por qué no, hasta homicida, con tal de tener derecho a una indemnización laboral por la muerte de su esposa trabajadora, pero ¿acaso no es el mismo supuesto el que se puede aplicar a la mujer que queda viuda?, entonces, por qué seguir haciendo diferencia de géneros. Volviendo a la parte de la generalidad de la Ley y al hecho de que la Igualdad jurídica busca hacer susceptible a cualquier persona que

actualice un supuesto previsto por la ley, de los mismos derechos y obligaciones, aquí no cabe una diferencia psico-somática que constituya óbice para igualar las circunstancias legales entre el hombre y la mujer trabajadora que beneficie a su cónyuge.

Cabe mencionar que inclusive nuestro máximo Tribunal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado en éste sentido, considerando a la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo como violatoria de la Garantía de Igualdad, tal y como lo indica la siguiente tesis:

Novena Época	No. de registro: 184,635
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito	Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	
Tomo: XVII, Marzo de 2003	Laboral, Constitucional
Tesis: IV.3º.T.119 L	
Página: 1736	

INDEMNIZACIÓN POR MUERTE. EL ARTÍCULO 501, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIOLA LA GARANTÍA DE IGUALDAD.

El artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, lo cual significa que ésta debe aplicarse por igual a todos los gobernados sin consideración de sexo. Ahora bien, el artículo 501, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo viola el precepto constitucional en comento, al establecer un trato desigual entre el varón trabajador y la mujer trabajadora. Esto es así, toda vez que dicho precepto dispone, en lo que interesa, que tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte, la viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de un cincuenta por ciento o más, lo que implica una distinción entre la viuda y el viudo del trabajador o trabajadora extinto, por razones de sexo, pues a la primera no le impone como requisito la dependencia económica

e incapacidad que sí exige para el segundo. Este trato desigual por razones de sexo o económicas que establece el precepto legal que se impugna, no tiene fundamento constitucional, sino que contraviene lo dispuesto por el artículo 4o. de la propia Constitución.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO

Amparo directo 839/2002. Edmundo Mateo Boneti Meza. 9 de diciembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretaria: Myrna Gabriela Solís Flores.

Siguiendo con el análisis del artículo 501 de la ley en comento, la siguiente parte de la controvertida fracción I alude a que tendrán derecho a ésta indemnización los hijos menores de dieciséis años y los mayores de ésta edad, que de igual manera que el viudo de la esposa trabajadora, si tienen una incapacidad de 50% o más. En esta parte no se puede hablar de ninguna violación a la garantía de igualdad, pues aquí se enfocan a los hijos de igual manera, sin distinción de sexo, con la única condicionante de la edad, pues se comprende perfectamente que los hijos menores de 16 años aún no pueden valerse por sí mismos y necesitan de un respaldo para continuar con sus estudios y cubrir sus necesidades básicas. De igual forma la ley protege a aquellos que aún cuando rebasan éste límite de edad, pero que se encuentran imposibilitados en un 50% o más, no quedan a la deriva, pues la ley les da un derecho preferente para concurrir con los demás beneficiarios si su estado físico les impide valerse por sí mismos y procurarse el sustento.

Por lo que hace a la fracción II del presente artículo, se refiere a los ascendientes (Padres, abuelos, etc.) que concurrirán con las personas que se mencionan en la fracción I, excepto si se comprueba que no dependían económicamente del trabajador.

La fracción III se refiere a la concubina, que no la menciona específicamente así, pero indica que para el caso de que no exista cónyuge supérstite, concurrirá con las personas anteriormente mencionadas, aquella que vivió con el trabajador como si fuera su cónyuge los cinco años que precedieron a la muerte de éste o con la que tuvo hijos siempre y cuando hubieran permanecido ambos libres de matrimonio durante el concubinato. En éste sentido es importante mencionar que esta fracción hace referencia única y exclusivamente a la mujer que vivió con el hombre trabajador, es decir aquí donde no hay un vínculo matrimonial, ni siquiera se contempla al concubinario, en el caso de que la mujer trabajadora fallecida hubiese vivido de ésta manera, como posible beneficiario, pues si bien es cierto que este trabajo de investigación versa sobre la igualdad entre los cónyuges, relación que propiamente se desprende del contrato matrimonial, también es cierto que en la especie nos encontramos con otra situación jurídica que da origen a derechos y obligaciones a un hombre y una mujer que deciden vivir en "unión libre", el concubinato, situación que de igual forma se regula en la ley por lo que toca a la concubina, no así al concubinario pero que sí haremos notar como apoyo a la postura que se defiende respecto a la violación de la multicitada Garantía de igualdad que consagra el artículo 4° Constitucional, pues aquí ni siquiera se contempla al varón que vivió en concubinato con la mujer trabajadora.

Ahora bien, la fracción IV indica que en el caso de que no exista cónyuge supérstite, hijos o ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción II, en la proporción en que cada una dependía de él. En este sentido, se reformó la fracción III de la ley de 1970, pues anteriormente si aparecían dos o más concubinas, ninguna tenía derecho a la indemnización y actualmente cada una tiene derecho a percibir ésta de acuerdo a la proporción en que cada una dependía del trabajador fallecido. Esto no hace más que reafirmar la postura que se sostiene respecto a la legislación producto de una sociedad de corte machista,

pues volvemos a los supuestos que rigen nuestra propuesta, Igualdad entre el hombre y la mujer, particularmente en el carácter de cónyuges, es palpable que existe una diferencia en cuanto al trato de el trabajador dependiendo de su género, pues no se da igual trato a los beneficiarios de la persona trabajadora que fallece, pues cambia radicalmente si ésta era un hombre o una mujer, cosa que en estricto derecho constituye una clara y obvia violación constitucional, pues se contraviene la Garantía de Igualdad ante la ley del varón y la mujer, dejando mucho que desear respecto a la apertura de criterios independientemente del sexo que el titular de derechos y obligaciones posea.

Para concluir, por lo que hace a la fracción V del artículo analizado, ésta se refiere a que en caso de no exista ninguna de las personas enumeradas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social tendrá derecho a recibir la indemnización correspondiente. Por lo que toca a ésta fracción, suena coherente que ésta institución sea quien reciba el beneficio de la indemnización, pues de algún modo se puede entender como retribución por los servicios que en vida otorgó al trabajador, sin que esto sea determinante u obligatorio por supuesto, sin embargo, lo que sí resulta inaudito e injusto, sobre todo para el objeto de ésta propuesta de reforma, es que en el supuesto de que la que fallezca sea una mujer trabajadora, que no tenía a nadie más que a su marido, y siendo el caso de que éste no cubra el requisito impuesto por la fracción primera de éste artículo 501 de haber dependido económicamente de la trabajadora y estar incapacitado en un 50% o más para aspirar al beneficio de la indemnización que por ley le corresponde, sea el Instituto Mexicano del Seguro Social quien reciba ésta prestación, cosa que desde nuestro punto de vista resulta absurdo, pues volvemos a la misma pregunta ¿dónde queda el trato igualitario para el varón y la mujer ante la ley?

D. ARTICULO 502 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo se refiere al monto de la indemnización a que tendrán derecho los beneficiarios del trabajador fallecido, conforme al artículo 501 del mismo ordenamiento legal y que ya han quedado perfectamente delimitados en el apartado anterior. El artículo 502 de la ley en comento establece:

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

Como ya se hizo mención para todos los efectos de las indemnizaciones se deberá acatar lo que la misma ley dice en sus artículos 485 y 486 que establecen que la base para determinar las indemnizaciones nunca podrá ser inferior al salario mínimo vigente, ni mayor al doble de éste.

En el caso particular de la indemnización por muerte del trabajador y conforme a lo que marca el artículo que se analiza, ésta será igual al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que el trabajador percibió mientras duró enfermo, si se tratase de una enfermedad profesional o mientras sufrió las secuelas de un accidente de trabajo que finalmente concluyó con su muerte, es decir, que mientras el trabajador se encontró sometido al régimen de incapacidad temporal, debió de verse beneficiado con las prestaciones en dinero y especie que marca la ley y la cantidad que sus beneficiarios reciban por concepto de indemnización en caso de muerte del trabajador no será susceptible de descuento alguno para cubrir las prestaciones que el trabajador recibió el tiempo que permaneció incapacitado.

E. ARTÍCULO 503 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo regula el procedimiento que debe seguirse para el cobro de la indemnización por muerte del trabajador y textualmente indica:

“Artículo 503. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron."

Atendiendo a éste artículo y conforme a la fracción I del mismo corresponderá al Inspector del trabajo o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante la que se reclame el pago de la indemnización, la investigación que debe hacerse para el efecto de saber quién o quiénes dependían del trabajador fallecido y por lo tanto conocer a las personas que tienen derecho a recibir la indemnización correspondiente.

En primer lugar la Autoridad deberá iniciar la investigación y mandará fijar un aviso en el lugar de trabajo donde prestaba sus servicios el trabajador fallecido para convocar a los beneficiarios de él a ejercitar su derecho dentro de los treinta días siguientes.

Entra aquí una cuestión delicada e interesante para el objetivo de éste trabajo de investigación; la referida fracción utiliza concretamente las palabras "qué personas dependían económicamente del trabajador". No está en tela de juicio la cuestión de la dependencia de determinadas personas, tales como la esposa, los hijos menores y aquellos que aunque rebasan la edad para ser beneficiarios se encuentran incapacitados para proveerse por sí mismos medios de subsistencia, los padres del trabajador, etc. Lo que sí es debatible es la postura que se tiene respecto al esposo de la trabajadora fallecida, que si bien no es un dependiente económico de ella, esta vinculado a la misma por el lazo jurídico del matrimonio y por ese simple hecho debe ser reconocido como beneficiario. Se insiste en lo mismo, cuando el que muere es el esposo trabajador a la esposa de éste no se le pide ninguna acreditación de la dependencia económica que ella hubiese tenido de aquél, ni mucho menos que esté incapacitada en algún porcentaje, porque de acuerdo a los usos y costumbres de nuestra sociedad, esa dependencia económica del marido se presume de acuerdo a la idiosincrasia del país en que vivimos, sin embargo, ésta situación debe de ser igualitaria tanto para el hombre como para la mujer, pues los tiempos cambian y ahora bien la mujer puede aportar de igual manera recursos económicos al matrimonio y no necesariamente depender de su marido monetariamente sin que ésta situación vede su derecho a recibir la indemnización laboral que le corresponda en caso de que su esposo muera víctima de algún riesgo de trabajo, llámese enfermedad o accidente, cosa que en caso de que ella sea la víctima de esta situación no sucede con su esposo, pues se le discrimina al no reunir los requisitos, inconstitucionales (pues se ha mencionado hasta el cansancio que la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo viola la garantía de igualdad consagrada en el artículo 4° Constitucional) que la propia ley exige para reconocerle como beneficiario.

Por otra parte, si el trabajador tenía una residencia menor de seis meses en la entidad donde prestaba sus servicios, se girará exhorto a la Junta de Conciliación de su última residencia para realizar la investigación correspondiente.

Independientemente de lo anterior la Junta Permanente y el Inspector del Trabajo podrán utilizar los medios de investigación que estimen convenientes y una vez recabados los datos se remitirá el expediente a la autoridad (Junta de Conciliación y arbitraje) que conocerá y resolverá el pago de las prestaciones a los beneficiarios que tengan derecho para ello. La Junta apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes sin sujetarse a las pruebas legales que para el efecto se presenten, pero no podrán dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro civil, lo cual indica que si bien es cierto, la Junta de Conciliación y Arbitraje cuenta con facultad discrecional para determinar quién o quiénes tienen derecho a recibir la indemnización post mortem del trabajador no podrán de desestimar las actas del Registro civil para acreditar los parentescos que los unian con el trabajador finado. Una vez que se registre el pago a los beneficiarios en cumplimiento de la resolución de la Junta, en caso de que con posterioridad se presenten otras personas a deducir su derechos la acción que se ejercite sólo se podrá hacer contra los beneficiarios, pues el pago de la indemnización libera al patrón de toda obligación.

Por último se hace notar que en cuanto al pago, sólo libera al patrón cuando lo hace en cumplimiento del laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues solamente es ella quien tiene la facultad de determinar, mediante el proceso indicado en líneas precedentes, una vez que se ha agotado la investigación y previa convocatoria de los beneficiarios en el centro de trabajo, quién o quiénes son las personas que tienen derecho a recibir el pago de la indemnización laboral por muerte del trabajador para evitar con esto un doble pago en perjuicio del patrón.

CAPÍTULO IV

PROPUESTAS

A. PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL

Como ya se mencionó en el Capítulo anterior, el Artículo 4° de nuestra Constitución Política consagra la Garantía de Igualdad entre el varón y la mujer, motivo por el cual ahora entraremos de lleno al estudio de esta Garantía Individual.

Por principio de cuentas, debemos referirnos a lo que se entiende como Garantía, en este sentido el Maestro Ignacio Burgoa Orihuela define el vocablo garantía, de la siguiente manera: "Parece ser que la palabra 'garantía' proviene del término anglosajón 'warranty' o 'warrantie', que significa la acción de asegurar, proteger, defender o salvaguardar (to warrant), por lo que tienen una connotación muy amplia. 'Garantía' equivale, pues, en su sentido lato, a 'aseguramiento' o 'afianzamiento', pudiendo denotar también 'protección', 'respaldo', 'defensa', 'salvuarda' o 'apoyo'⁶⁰.

Cabe señalar que la acepción "garantía" ha tenido diferente sentido porque hace al derecho privado y al derecho público, mientras que en el primero se ha manifestado regularmente como un apoyo o respaldo con respecto al cumplimiento de alguna obligación, en el derecho público el concepto difiere un poco, ya que se refiere más bien a diversos tipos de seguridades o protecciones a favor de los gobernados, teniendo de tal modo, las garantías constitucionales y las

⁶⁰ Burgoa Orihuela, Ignacio. "Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo". Editorial Porrúa, S.A. 5ta. Edición. México, 1997. Pág.181

garantías individuales, que para el caso son similares, pues ambas emanan del mismo cuerpo legal, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Particularmente por lo que se refiere a las Garantías Constitucionales, el Diccionario Jurídico las define de la siguiente manera: "En un estricto sentido técnico - jurídico, se entiende por garantía constitucional el conjunto de instrumentos procesales, establecidos por la norma fundamental, con objeto de restablecer el orden constitucional cuando el mismo sea transgredido por un órgano de autoridad política".⁶¹

Del concepto anterior podemos observar que las Garantías Constitucionales son "instrumentos procesales", es decir, medios a través de los cuales se resguardan ciertos derechos de los gobernados en virtud de las actuaciones u obrar de las autoridades que pudieran poner en riesgo tales derechos, dicho de otro modo, son medios de control a modo de que las autoridades no se excedan en el cumplimiento de su función alterando injustamente la esfera de derechos de los gobernados.

Al respecto el Maestro Héctor Fix-Zamudio, opina que: "...se han denominado garantías a los derechos humanos fundamentales reconocidos o garantizados por la Constitución. Tal es el significado que le ha dado nuestra carta magna vigente al enumerar y describir dichos derechos en sus primeros 29 artículos, integrantes del capítulo primero, título primero de esa ley fundamental cuando los califica como 'garantías individuales', terminología ciertamente poco precisa en la actualidad".⁶²

Conviene destacar que dentro de éste rubro el mismo doctrinario Fix-Zamudio señalan como garantías constitucionales:

⁶¹ Instituto de investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. "Diccionario Jurídico Mexicano". Editorial Porrúa, S.A. 11ª Edición. México, 1998. Pág. 1512

⁶² Fix-Zamudio, Héctor. "Las Garantías Constitucionales en el Derecho mexicano". Anuario Jurídico, México, III-IV, 1976-1977.

1. El Juicio Político de responsabilidad de los altos funcionarios de la Federación. (Regulado en los artículos 108 a 114 Constitucionales)
2. Las Controversias Constitucionales, es decir, los litigios que surjan entre los poderes de un Estado sobre la constitucionalidad de sus actos, entre dos o más Estados y entre estos y la Federación, mismas que serán resueltas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (Artículo 105 Constitucional)
3. El Juicio de Amparo. (Artículos 103 y 107 Constitucionales)
4. Los procedimientos de investigación a que se refieren los párrafos tercero y cuarto del artículo 97 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Violación a alguna garantía individual y violación al voto público respectivamente)

Por su parte el profesor Octavio Hernández considera que hay que agregar otra además de las anteriores: "...la que se contiene en el artículo 29 Constitucional y se refiere al procedimiento de suspensión de garantías individuales, toda vez que el mismo sirve para hacer frente, de manera rápida y fácil, a cualquier situación que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto".⁶³

Atendiendo a lo anterior de manera personal cabe comentar que a nuestro juicio apoyamos la postura de diversos estudiosos del Derecho en señalar que el Juicio de Amparo es la garantía constitucional por excelencia, ya que es el medio de mayor eficacia para el control de legalidad.

⁶³ Cit. por Instituto de investigaciones Jurídicas. Op.cit. Pág. 1513

Ahora bien, por lo que hace a las garantías individuales, diversos juristas opinan que es correcto equiparar a éstas con los derechos humanos, ya que consideran que la tesis positivista de estos se asienta en el artículo 1° de nuestra Carta Magna que textualmente indica:

"Artículo 1°.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y en las condiciones que ella misma establece".

Por otra parte, la declaración mexicana de derechos humanos, está contenida en dos partes, la de garantías individuales y la de garantías sociales.

Pudiendo concluir que la fuente de nuestras garantías individuales es la idea de los derechos humanos, siendo estos ideas generales y abstractas y las garantías, que son su medida, son ideas individualizadas y concretas.

Una vez planteados los conceptos anteriores podemos dirigirnos hacia la clasificación de las garantías individuales, éstas se clasifican en tres grupos: garantías de igualdad, garantías de libertad y garantías de seguridad jurídica. Dado lo extenso de éste tema, nos enfocaremos únicamente a las garantías de libertad que son las que interesan para el presente estudio.

Las garantías de igualdad se enumeran de la siguiente manera:

- a) El goce para todo individuo de las garantías que otorga la Constitución. (Artículo 1°)
- b) La prohibición de la esclavitud. (Artículo 2°)
- c) La igualdad de derechos sin distinción de sexos. (Artículo 4°)

- d) La prohibición de títulos de nobleza, prerrogativas y honores hereditarios. (Artículo 12)
- e) La prohibición de fueros. (Artículo 13)
- f) La prohibición de ser sometidos a proceso con apoyo en leyes privadas o a través de tribunales especiales. (Artículo 13)

Por su parte, las garantías sociales protegen al hombre como integrante de un grupo social y le aseguran un mínimo educativo y económico; implican un hacer por parte del Estado en contraste con las garantías individuales que representan primordialmente una abstención por parte del mismo Estado. De esta manera volvemos a lo que es el Derecho Social y que ya se apuntó al principio de éste estudio, ya que a través de las garantías sociales se protege a los grupos sociales más débiles, éste es el verdadero espíritu de ellas, nacieron con la finalidad de proteger a las clases menos favorecidas sólo que actualmente se han extendido para otorgar una protección general, por eso se elevaron al rango de Ley Suprema tal y como lo apunta el artículo 133 de la propia Constitución Política: *"Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que celebre el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión..."* (Principio de Supremacía de la Constitución).

La idea de los derechos sociales lleva implícita la noción de a cada individuo según sus posibilidades y sus necesidades, partiendo del concepto de igualdad de oportunidades, por ello es tan importante que estos derechos no se lesionen y se hagan respetar para conservar la equidad entre los gobernados y guardar de esta manera un verdadero Estado de Derecho, respetando y haciendo respetar la Ley.

Como ya se mencionó, la garantía de igualdad que en específico nos ocupa y que esta contenida en el artículo 4° Constitucional es: *"El varón y la mujer son iguales ante la ley..."*

Se ha apuntado en que consisten las garantías individuales y a qué se refieren las garantías de igualdad específicamente, por lo que ahora es conveniente tocar en particularmente el tema de la igualdad jurídica. En este sentido el Diccionario Jurídico nos dice: "La idea de la igualdad dentro del mundo del Derecho puede ser considerada en dos aspectos fundamentales: 1) como un ideal igualitario, y 2) como un principio de justicia. Estos dos aspectos de la idea de igualdad; en la noción de 'garantía de igualdad' propia de la dogmática constitucional."⁶⁴

La igualdad siempre ha sido considerada como elemento fundamental de la justicia, siendo esto que la justicia solamente puede existir entre personas que son tratadas de la misma manera en las mismas circunstancias, cosa que si bien es cierta, también debe de atenderse al famoso principio Aristotélico de "tratar igualmente a los iguales y desigualmente a los desiguales", lo que significa que la ley es general y debe de aplicarse para todos los gobernados por igual, sin embargo es necesario tomar en consideración la situación personal de cada uno de ellos, pues esto es lo que es realmente justicia.

La igualdad jurídica no es esencialmente diferente de la idea de igualdad como condición de justicia, el principio de ella significa que en las relaciones jurídicas no deben hacerse diferencias de tratos sobre la base de ciertas consideraciones bien determinadas, como la raza, el credo o la clase social.

Así pues, se trata de mantener este ideal de igualdad en la medida de lo posible, aun cuando en ocasiones hay diferencias entre los gobernados que son

⁶⁴ Instituto de investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. "Diccionario Jurídico Mexicano". Editorial Porrúa, S.A. 11ª Edición. México, 1998. Pág. 1609

evidentemente insuperables, en este caso en concreto el género, pues aunque se trate de dos seres humanos, el varón y la mujer presentan obvias diferencias físicas y fisiológicas, así pues por ejemplo la mujer en estado de gestación y por razón de su embarazo y maternidad, en caso de llegarse a presentar, goza de ciertos derechos y prestaciones, en el ámbito laboral, que el varón jamás podría exigir, sin embargo, esto no es óbice para que en los demás rubros donde puedan ser titulares de los mismos derechos y obligaciones se discrimine a alguno de ellos en razón de su género. Al crear límites en la creación y aplicación del derecho, el orden jurídico, garantiza que no existen diferencias de trato en virtud de ciertas diferencias relevantes, las cuales no deber ser tomadas en cuenta para la aplicación de la Ley.

B. REFORMA A LAS FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como ya se dijo, el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, constituye la piedra angular de éste trabajo, pues es éste el que se pretende reformar en sus fracciones I y III; cambio consistente en eliminar de la fracción I los requisitos que se exigen por lo que hace al esposo de la mujer trabajadora fallecida de haber dependido económicamente de la esposa trabajadora y estar incapacitado en un 50% para laborar a fin de lograr la igualdad de géneros y no hacer una franca discriminación en razón de sexo. Si bien es cierto que el Derecho del Trabajo se caracteriza por proteger a los "dependientes económicos" de aquellos que ostentan el carácter de trabajadores, no se pretende trastocar ésta situación tan particular de la materia que nos ocupa, pues en todo caso estaríamos entrando en terreno del Derecho Civil, abriendo una simple y llana sucesión teniendo que atender a los parentescos en general y a contemplar a cualquiera que se sienta con derecho pueda solicitar tal sucesión.

El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo nos dice textualmente:

"Artículo 501. Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o **el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más**, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social."

Ahora bien, la reforma que se propone radica en que se suprima de la fracción I el texto: "**el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más...**" y quede simplemente de la siguiente manera:

“Artículo 501. Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

*1. La viuda, o **el viudo** y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;”*

No se pone en tela de juicio la dependencia económica de los posibles beneficiarios que tuvieran del trabajador finado, lo que sí es debatible es que en el caso del cónyuge, y más en la actualidad donde comunmente ambos trabajan y aportan dinero para sostener el hogar, por cuestiones de género se discrimine al varón. Anteriormente se prestaba a una cuestión de mera idiosincrasia el hecho de que era el varón quien debía sostener y correr con los gastos de la casa, que la mujer se encontraba supeditada a la dependencia económica de su marido, pero con los constantes cambios y la evolución de las mujeres en diversos campos, entre ellos el laboral, esta situación ha cambiado por lo que es necesario que la ley se reforme para que se acople a la situación real y cotidiana que se vive en este momento histórico.

C. REFORMA A LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 503 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo nos indica las normas que se deben observar para el pago de indemnizaciones, por muerte del trabajador y detalla este procedimiento. Indica textualmente:

“Artículo 503. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

1. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar

qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas

que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron”.

Ahora bien, analizando cada una de las fracciones de este artículo tenemos que, la fracción primera se refiere a que al momento de hacer la reclamación del pago de la indemnización, la autoridad competente (en este caso la Junta de Conciliación permanente o el Inspector del trabajo) que haya recibido el aviso de muerte del trabajador, deberá practicar una investigación con la finalidad de averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador, lo cual como ya se dijo antes no pretende modificarse, pues bien sabemos que la dependencia económica es fundamental dentro del Derecho del Trabajo, pero debe adherirse a esto que los beneficiarios serán aquellos que así se consideren en términos del artículo 501, que ya reformado, incluirá al viudo sin condicionarlo a que este incapacitado en un 50% o más. El asunto de la dependencia de él respecto a la esposa trabajadora se deja fuera, pues como ya se explicó también en párrafos anteriores, hoy en día vivimos en una época donde la mujer se ha superado y trabaja a la par del hombre siendo sostén de su familia junto con él y en muchos otros casos incluso sin ayuda de éste; la cantidad de mujeres que son cabeza de familia va en aumento y por tanto debe ser tratada exactamente igual y no por eso debe dejarse al viudo fuera de la indemnización que por ley le corresponda, sin limitar que esté incapacitado o no para poder ser beneficiario de ésta prestación..

Continuando con el procedimiento para el cobro, el aviso para convocar a los beneficiarios del trabajador o trabajadora fallecida deberá colocarse en el lugar donde el finado haya prestado sus servicios a efecto de que comparezcan a hacer valer sus derechos otorgándoles un plazo de treinta días.

La fracción II se refiere a la situación de que el trabajador fallecido haya prestado sus servicios por menos de seis meses en el lugar e trabajo, ante este

supuesto, la Junta de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo girará exhorto a su homólogo en la última residencia del trabajador para que se practique la investigación a que se refiere la fracción anterior y se fije el anuncio correspondiente.

En la fracción III menciona que las autoridades podrán emplear los medios publicitarios que consideren necesarios para convocar a los beneficiarios.

Por lo que hace a la fracción IV se refiere a que las autoridades que recibieron el aviso deberán remitir el expediente para que se continúe su tramitación en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Una vez que se han satisfecho los requisitos señalados en las fracciones anteriores, la fracción V indica que la Junta de Conciliación y Arbitraje con audiencia de las partes dictará una resolución donde se indique qué personas son las que tienen derecho a recibir la indemnización.

La fracción VI deja a discreción de la Junta de Conciliación y Arbitraje la valoración de la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil. Esto indica que si bien esto es facultad discrecional del juzgador, no puede pasar por alto las documentales públicas que para el efecto se presenten.

Por último, la fracción VII indica tajantemente que el pago hecho por el patrón, en cumplimiento de la resolución que dicte la junta de Conciliación y Arbitraje, lo libera de responsabilidad y las personas que se presenten con posterioridad a la fecha en que se haya realizado el pago a deducir sus derechos, sólo podrán ejercitar su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron. Esto garantiza la seguridad jurídica del patrón de no repetir pagos por este concepto, pues una vez que se ha verificado éste como acatamiento de lo que resolvió la junta él

queda libre de toda obligación para con los beneficiarios que se presentasen después.

Ahora bien, la reforma que se pretende en éste artículo se refiere a la fracción I, que indica:

" I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

Se propone adicionar después del texto subrayado la mención de los beneficiarios conforme al artículo 501 de la Ley de la materia, ya reformada, es decir omitiendo el texto que hace referencia a la dependencia económica del viudo y su incapacidad en un 50% o más, para quedar de la siguiente manera:

"Artículo 503. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y quiénes son sus beneficiarios en términos del artículo 501, y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando

a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

En conclusión, las reformas propuestas van encaminadas a preservar la igualdad de géneros, sin que esto motive una discriminación que para el momento histórico que vivimos resulta absurda, pues como se ha repetido hasta el cansancio la idea de igualdad jurídica debe de prevalecer en la medida de lo posible, haciendo caso omiso de las diferencias que no son susceptibles de cambio y que no por ello se justifique la lesión de derechos y prestaciones que por ley corresponde a los gobernados, garantizando con esto un auténtico Estado de Derecho y una completa armonía en la esfera jurídica de los gobernados que como consecuencia final traiga la sana y armónica convivencia entre todos los individuos que componen nuestra Sociedad y el Estado como rector de la misma, esperando que ésta propuesta no sea desechada y se tome en cuenta por nuestros legisladores.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Ley federal del Trabajo en su Título noveno, artículos 472 al 515 regula los llamados riesgos de trabajo, los cuales pueden poner en peligro la salud e integridad del trabajador pudiendo producir Incapacidad temporal, incapacidad permanente total o incluso la muerte.

SEGUNDA.- En atención a lo anterior la Ley de la materia prevé estas situaciones otorgando a los trabajadores prestaciones que se derivan de haber sufrido un riesgo de trabajo, mismas que pueden ser en dinero, para cubrir las necesidades económicas del trabajador afectado y su familia, y otras en especie, tales como la atención médica integral necesaria para su recuperación, rehabilitación y reintegración al ámbito laboral.

TERCERA.- El estudio que motiva el presente trabajo es en sí la indemnización laboral a que tiene derecho los dependientes económicos del trabajador fallecido, situación que se encuentra regulada en los artículos 501 al 503 de la Ley Federal del Trabajo, considerando desde nuestro punto de vista, necesaria la reforma de los artículos 501 fracción I y 503, también en su fracción I.

CUARTA.- La reforma que se propone al artículo 501 que se refiere a los beneficiarios del trabajador o trabajadora fallecida radica en que debe de suprimirse el texto que condiciona al viudo de la esposa trabajadora a que haya dependido económicamente de ella y que esté incapacitado en un 50%.

QUINTA.- La reforma propuesta se hace en atención de que consideramos que la fracción I del artículo 501 es violatoria de la Garantía Constitucional de Igualdad,

consagrada en el primer párrafo de nuestra Carta Magna que dice: "El varón y la mujer son iguales ante la Ley".

SEXTA.- Por lo que respecta a la fracción I del artículo 503 de la Ley en comento, la reforma propuesta se refiere a que se haga una adición después de que tal precepto legal se refiere a "qué personas dependían económicamente del trabajador..." y se anexe "... y quiénes son sus beneficiarios en términos del artículo 501...", en el entendido de que se reforme el artículo 501 fracción I.

SÉPTIMA.- Esta reforma se propone con la finalidad de que concuerden ambos artículos sin trastocar por supuesto, la cuestión de la dependencia económica que es tan característica del Derecho del Trabajo, pues de otro modo se prestaría a una simple y llana sucesión de carácter civil que nada tiene que ver con el ámbito laboral.

OCTAVA.- Al realizarse tales reformas estaremos terminando con viejas idiosincrasias que pretenden dejar en desigualdad a hombres y mujeres en razón de su sexo y que omiten tratar de igual manera a los gobernados, pues como ya se explicó, esto es una clara violación a la Garantía de Igualdad consagrada en el artículo 4 de nuestra Constitución.

BIBLIOGRAFIA

1. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, "Derecho del Trabajo", Editorial Mc. Graw Hill, México, 1997.
2. BUEN LOZANO, Néstor De, "Derecho del Trabajo", Tomo I, Editorial Porrúa S.A., 4ta Edición, México, 1981.
3. BUEN LOZANO, Néstor De, "Derecho del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa S.A., 7ma Edición, México, 1987.
4. BUEN LOZANO, Néstor De, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa S.A., México, 1998.
5. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, "Las Garantías Individuales", 30ma Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1998.
6. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, "Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo", 5ta Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1997.
7. CAVAZOS FLORES, Baltazar, "Cuarenta lecciones de Derecho Laboral", Editorial Trillas, México, 1994.
8. CUEVA, Mario De la, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I, 7ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981
9. CUEVA, Mario, De la, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979.

10. DAVALOS, JOSÉ, "Derecho del Trabajo I", Editorial Porrúa S.A. 4ta Edición, México, 1992.
11. GARCIA NINET, José Ignacio y Vicente Palacio, Arantzazu, "Derecho del Trabajo", Editorial Aranzadi, S.A., Navarra, España, 2001.
12. GARRIDO RAMÓN, Alena, "Derecho Individual del Trabajo". Oxford University Press, México, 1999.
13. GARZA GARCÍA, César Carlos, "Derecho Constitucional Mexicano". Mc. Graw Hill, México, 1997.
14. KAYE, "Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo", 2da Edición, Editorial Themis, S.A., México, 1995.
15. KROTOSCHIN, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Buenos Aires, Argentina, 1963, Vol. 1.
16. LEMUS RAYA, Patricia, "Derecho del Trabajo", Mc. Graw Hill, México, 1997.
17. MONTOYA MELGAR, Alfredo, "Derecho del Trabajo", 3era Edición, Tecnos, Madrid, España, 1979.
18. PATIÑO CAMARENA, E. Javier, "Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Oxford University Press, México, 1999.
19. POZZO, Juan D., "Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo", Buenos Aires, 1961, Tomo I.

20. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, cit/pos; Arriaga F. "Lineamientos de la legislación Laboral", Caballeros del Derecho, México, 1998.
21. SOTO CERBÓN, Juan, "Teoría General del Derecho del Trabajo", Editorial Trillas, México, 1992.
22. TRUEBA URBINA, Alberto, "El Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1980
23. TRUEBA URBINA, Alberto, "Derecho Social Mexicano", Editorial Porrúa, México, 1978

LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO
3. LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
4. LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
5. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial Porrúa, S.A. 11ª Edición. México, 1998

2. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO. Editorial Reader's Digest, S.A: de C.V. 3ª Reimpresión. México, 1998.
3. ENCICLOPEDIA MICROSOFT ENCARTA 2000. 1993 – 1999. Microsoft Corporation. Derechos reservados.

JURISPRUDENCIA

1. IUS 2004. Jurisprudencias y Tesis Aisladas. Junio 1917 – Diciembre 2004. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación.

METODOLOGÍA

1. SELLTIZ, C., Jahoda, M. "Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales". Editorial Rialp, S.A. Madrid, España, 1965
2. SIERRA BRAVO. Técnicas de Investigación Social, Ejercicios y Problemas. Editorial Paraninfo. Madrid, 1976
3. TECLA, ALFREDO y Garza, Alberto. "Teoría, Métodos y Técnicas en la Investigación Social". 6a. Edición. Editorial Fondo de Cultura Popular. México, 1978.