

**UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE.**



**FACULTAD DE DERECHO.**

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.**



---

---

**CLAVE 879309.**

**EL PAGO DE LA INDEMNIZACION POR RIESGO DE  
TRABAJO.**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO**

**PRESENTA:  
MARIA DE JESÚS ACOSTA SANTUARIO.**

**ASESOR:  
LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA.**

**CELAYA, GTO., 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.

## **GRACIAS.**

### **❖ A DIOS:**

POR HABERME PERMITIDO TERMINAR MIS ESTUDIOS, POR MI SALUD, POR TENER UNA FAMILIA QUE ME SIEMPRE ME APOYA Y A QUIEN QUIERO. Y POR DARME LA OPORTUNIDAD DE HABER CONOCIDO A MIS GRANDES AMIGAS.

### **❖ A MI PADRE: PABLO SANTUARIO ZAMORA.**

DEDICO ESTE PRESENTE, QUE YA NO ESTÁ CONMIGO, PERO SÉ QUE SIEMPRE ESTA A MI LADO EN TODO MOMENTO, Y SÉ QUE SI ESTUVIERA CONMIGO ESTARÍA ORGULLOSO DE MÍ.

### **❖ A MI FAMILIA:**

PRINCIPALMENTE A MIS DOS MAMÁS MA. ELVA Y FRANCISCA, POR ESTAR CONMIGO EN CADA MOMENTO Y POR HABER APOYADO EN TODOS LOS ASPECTOS. Y A TODOS MI TÍOS: ANTONIO, GERARDO, PABLO, CELIA, FRANCISCO Y MA. LUISA Y A MIS PRIMOS, QUE SIEMPRE ME ACOMPAÑAN.

**❖ A MIS HERMANAS Y HERMANOS:**

VERÓNICA, CELENE, ELIZABETH Y MARCO QUE SIEMPRE HAN ESTADO CONMIGO, Y SIEMPRE ME APOYARON.

**❖ A MIS GRANDES AMIGAS:**

MARÍA, LUPITA, MARIANA, BERENICE, CLAUDIA, ELI, DENISSE, GABY, JUAN PABLO, CARLOS ACOSTA, JOSÉ RAMÓN, PATY, SILVER, MARICELA Y NORMA.

# EL PAGO DE LA INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO.

INTRODUCCIÓN. Pagina.

## **CAPÍTULO PRIMERO.**

### **EL DERECHO SOCIAL.**

1.1.-DEFINICIÓN DE DERECHO.-----	11
1.2.- DERECHO SOCIAL.-----	12
1.3.- DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.-----	14
1.3.1.- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.-----	14
1.4.-NATURALEZA JURÍDICA Y CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.-----	16
1.4.1.-NATURALEZA JURÍDICA. -----	16
1.4.2.-CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.-----	17
1.4.3.-DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.-----	17
1.5.- UBICACIÓN DEL DERECHO SOCIAL DENTRO DE LA CLASIFICACIÓN GENERAL DEL DERECHO.-----	23
1.6.- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.-----	24
1.7.- PRINCIPIOS DE DERECHO DEL TRABAJO.-----	25
1.7.1.- LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL.-----	25

1.7.2.- LA IDEA DE LA LIBERTAD Y EL DERECHO DEL TRABAJO.	27
1.7.3.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y DERECHO DEL TRABAJO.	29
1.7.4. LA IDEA DE LA DIGNIDAD HUMANA.	30
1.7.5. LA IDEA DE UNA EXISTENCIA DECOROSA.	31
1.8. FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.	32
1.8.1.- FINES JURÍDICOS.	33
1.8.2.- FINES ÉTICOS.	34
1.8.3.- FINES ECONÓMICOS.	34
1.8.4.- FINES CULTURALES.	34
1.8.5.- FINES POLÍTICOS.	35

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **RELACIÓN DEL TRABAJO.**

2.1.- CONCEPTO DE TRABAJO.	36
2.2.- EL CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO.	37
2.3.- LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.	38
2.4. -LA FORMACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	39
2.5. -PRESUNCIÓN LABORAL.	41
2.6. -CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL.	42
2.7. -ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	43
2.8. -SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	46
2.9.-TRABAJADOR.	46

2.9.1.-CONDICIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR.....	46
2.9.2.- CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	47
2.9.3.-TRABAJADOR DE CONFIANZA.....	50
2.9.4.-REPRESENTANTE DEL PATRÓN.....	52
2.10.- PATRÓN.....	54
2.10.1.-REPRESENTANTE DE PATRÓN.....	55
2.10.2.-INTERMEDIARIO.....	55
2.10.3.-PATRÓN SUSTITUTO.....	57

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **LOS RIESGOS DE TRABAJO.**

3.1.- DEFINICIÓN LEGAL.....	59
3.2.-TEORÍAS ACEPTADAS ACERCA DE LA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.....	60
3.3. FUNDAMENTO DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL.....	64
3.3.1.- CAMPO DE APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN.....	65
3.4. EXCLUYENTES DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL.....	65
3.5. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.....	67
3.6.- ACCIDENTE DE TRABAJO.....	70
3.6.1.- LA PRUEBA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.....	71
3.6.2.-ACCIDENTES PROVOCADOS POR ACTO DE COMPAÑEROS DE LA VICTIMA O DE TERCEROS.....	72

3.7.- ENFERMEDADES DE TRABAJO.....	74
3.7.1. LA PRUEBA DE LA ENFERMEDAD DE TRABAJO.....	75
3.8.- CARÁCTER ENUNCIATIVO DE LA TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO SEGÚN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.....	76
3.9- CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.....	83
3.10- INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO.....	83
3.10.1.- INCAPACIDAD TEMPORAL.....	83
3.10.2.-INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.....	85
3.10.3.- INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.....	97
3.10.4.- LA MUERTE DEL TRABAJADOR.....	105
3.11.- BASE SALARIAL PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO.....	113
3.12. COMPUTO PARA LA PRESCRIPCIÓN DEL RIESGO DE TRABAJO.....	114

## **CAPÍTULO CUARTO.**

### **LA PREVISIÓN SOCIAL.**

4.1.- MARCO JURÍDICO.....	119
4.2.- LA PREVISIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.....	120
4.3.- LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.....	122
4.4.- FUNCIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	123
4.5.- LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.....	124

4.6. LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	127
4.7.- EL SEGURO SOCIAL.....	130
4.7.1.- DEFINICIÓN Y ELEMENTOS DEL SEGURO SOCIAL.....	130
4.7.2.- FORMAS DEL SEGURO SOCIAL.....	131
4.7.3.- FINALIDADES DEL SEGURO SOCIAL.....	133
4.7.4.- LOS RIESGOS DE TRABAJO OBJETO DEL SEGURO SOCIAL.-	134
4.7.5.- LA CARGA DE LAS CUOTAS.....	137
4.7.6.- LOS SALARIOS.....	139
4.7.7.- LAS PRESTACIONES. ....	142

## **CAPÍTULO QUINTO.**

### **EL TRÁMITE ANTE LAS JUNTAS FEDERALES O LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

5.1.- EL TRAMITE DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.....	147
--	-----

### **CONCLUSIONES.**

### **BIBLIOGRAFÍA.**

## INTRODUCCIÓN.

En la antigüedad, el cazador, el pescador y el agricultor dedicaron en gran parte su tiempo a buscar los satisfactores necesarios para subsistir, al igual que siempre se vieron amenazados por diferente tipos de peligro, como consecuencia de la actividad que desarrollaban, con posterioridad, cuando el hombre se dedicó a otro tipo de actividades, por ejemplo: el trabajo en las minas, en los talleres o gremios, las diversas enfermedades derivadas a consecuencia del trabajo que desarrollaban, comenzaron a aparecer. Más tarde, la revolución industrial repercutió negativamente en la salud de los obreros, en virtud de que estos se vieron expuestos a largas jornadas de trabajo en condiciones peligrosas e insalubres, expuestos a diversos tipos de riesgos y enfermedades de trabajo. Cabe hacer notar que durante ese período, el trabajador no contaba con normas jurídicas protectoras que regularan la actividad del trabajo que desarrollaba. Con la modernización de la máquina aumentó el índice de accidentes de trabajo, con motivo de que fue sustituida por la fuerza del trabajo del hombre por maquinaria moderna, lo que trajo consigo en la producción y por consiguiente en las utilidades de las empresas, todo ello debido al desconocimiento de la maquinaria y a la falta de capacitación de los obreros, por lo que los accidentes se multiplicaron considerablemente.

Y no fue hasta el siglo XVIII, cuando aparecieron una serie de normas protectoras de la clase trabajadora, las cuales trataron de venir a prevenir los riesgos provenientes en el uso de motores, poleas y cuchillas surgiendo así la primera

norma contra riesgos de trabajo. Señalando con dichas actividades aunque desarrolladas dan las diferentes épocas y con la misma evolución que ha sufrido el hombre al ir cambiando sus métodos y costumbres de trabajo, nunca ha estado exento de riesgos, por tal motivo fue fundado el Instituto Mexicano del Seguro Social, que constituye la forma más importante de previsión y de ayuda asistencial en la actualidad, y por lo que los juristas del derecho incorporan la Ley del Seguro Social, al ramo del seguro de riesgo de trabajo, dentro del régimen obligatorio, en virtud de que estos consideraron que los riesgos de trabajo son los que mayores consecuencias graves causan a los trabajadores. Siendo mi inquietud conocer los derechos que derivan a consecuencia de los siniestros acaecidos en los centros de trabajo, así como la indemnización en la cual para su determinación se debe tomar en cuenta el salario real del trabajar aunque éste exceda al doble del salario mínimo como lo establece nuestra Ley Federal del Trabajo, y de esta manera se vean favorecidos los beneficiarios del trabajador que sufra algún riesgo de trabajo.

## CAPÍTULO PRIMERO

### EL DERECHO SOCIAL

#### 1.1.-DEFINICIÓN DE DERECHO.

Uno de los objetivos del presente capítulo es tratar de definir el derecho social para lo cual necesitamos primero entender que es el derecho por lo que partiremos de la definición etimológica de la palabra derecho así entonces la palabra "Derecho" proviene de la voz latina IUS, que evoca la idea de Justeza o Ajustamiento, es decir derecho se vincula con la idea de cosa justa, aplicable a las relaciones interhumanas, así mismo derecho deriva de la voz latina DIRECTUM, encerrando la idea de lo Recto, evocando la idea de lo justo, dirigido u orientado.

Sin embargo como el derecho es objeto de estudio, interpretaciones, comentarios, opiniones etc. Motivo por el cual cada autor define al derecho desde su particular punto de vista, motivo por el cual no es posible dar una definición que sea aceptada por todos ellos, y por lo que solo nos limitaremos a enunciar varias de estas definiciones.

“El derecho es un medio de control social en virtud de que a través de la amenaza de una sanción, la aplicación y cumplimiento forzoso de la misma regula la conducta de los seres humanos.”<sup>7</sup>

---

1,2 Santoyo Rivera Juan Manuel: Introducción al Derecho. Editorial ULSAB. México, 2000, p.p.15

"El derecho es una ciencia, cuyo objeto es el estudio de las normas que rigen obligatoriamente la conducta de los hombres en sociedad, y que son el medio para resolver las controversias que se susciten entre quienes forman parte de la misma sociedad." <sup>2</sup>

Derecho: Etimológicamente, la palabra derecho deriva de la voz latín a "directus" , que significa lo derecho, lo recto, lo rígido. Sin embargo, para mencionar la realidad que nosotros llamamos derecho, los romanos empleaban la voz "ius".

## 1.2.- DERECHO SOCIAL

Así una vez que tenemos la idea de que es el derecho, comenzaremos a tratar de entender que es el derecho social para lo cual es necesario citar algunas de las definiciones que hacen los juristas sobre el derecho social:

"Conjunto de normas jurídicas de derecho público interno que son el resultado de una nueva concepción del hombre por el derecho, que pretende regular equitativa y equilibradamente las relaciones que se dan entre el estado y los diferentes grupos de particulares existentes en el contexto social, principalmente los mas débiles y desprotegidos, proponiéndose coartar la prepotencia de ciertas clases sociales, y buscando alcanzar la paz social".

“Es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo”

Para Héctor Fix Zamudio el derecho social es el “conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existentes, y en situación equidistante respecto de la división tradicional del derecho público y del derecho privado, como un tercer sector, una tercera dimensión que debe considerarse como un derecho de grupo, proteccionista de los núcleos mas débiles de la sociedad, un derecho de integración, equilibrador y comunitario<sup>3</sup>.

Para Alberto Trueba Urbina el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles<sup>4</sup>.

Como podemos apreciar de las definiciones antes mencionadas claramente notamos que existe una variable dentro de tales definiciones que consiste en donde se ubica el derecho social dentro de la clasificación tradicional del derecho ya que algunos de los mencionados autores ubican al derecho social dentro del derecho público.

---

<sup>3</sup> Fix Zamudio Héctor, Introducción al Estudio del Derecho Procesal, 1ª ed. Ed. Madrid 1965. p. 507.

<sup>4</sup> Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4ª ed. Ed. Porrúa. México 1977. p. 155.

### 1.3.- DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

#### 13.1.- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Hoy en día sabemos que el derecho del trabajo es parte integrante del derecho social positivo, se identifica con éste dentro del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos además de que se conjuga con el mismo, de tal modo que el derecho del trabajo se elevó a norma social de la más alta jerarquía jurídica, en estatuto constitucional protector y reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera además de punto de partida de hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres.

Antes de definir lo que es el derecho del trabajo, Rafael de Pina, cita en su diccionario una definición de derecho, en la cuál nos dice que en general se entiende por derecho, todo conjunto de normas eficaces para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante la de derecho positivo y derecho natural, agregando que estas normas se distinguen de la moral<sup>58</sup>.

Para Alberto Trueba Urbina, el derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana<sup>4</sup>.

---

<sup>5</sup> Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. ed 4ª, Ed. Porrúa, México 1971, p.p 135, 687

<sup>6</sup> De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, ed. 16ª, Ed. Porrúa, México, 1989, p. 509, p.219.

## DIVERSAS DEFINICIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Es el conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre si, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas<sup>5</sup>.

Entendemos por derecho del trabajo en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana<sup>6</sup>.

El derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino<sup>7</sup>.

El derecho de trabajo como un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo. Sin embargo, en la actualidad, podrá resultar no

---

<sup>7</sup> Sánchez Alvarado Alfredo, Instituciones de derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, volumen I México 1967, P. 482, p. 36

<sup>8</sup> Cavazos Flores Baltasar, 35 Lecciones de derecho Laboral, Ed. Trillas, p. 463, p. 120.

<sup>9</sup> De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 8ª ed. ,Ed. Porrúa, México,1991, P.643, p.131.

solo inconveniente, sino quizá equivocado, que el derecho del trabajo continúa siendo un derecho unilateral. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas requiere que el derecho del trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad<sup>8</sup>.

El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e 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<sup>9</sup>.

#### 1.4.-NATURALEZA JURÍDICA Y CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

##### 1.4.1.-NATURALEZA JURÍDICA.

Se le llama naturaleza jurídica de derecho de trabajo a la labor de ubicar a la materia dentro de la clasificación del derecho y en particular en este punto puede desprender que el derecho del trabajo pertenecía un tercer genero que es el derecho social y aunque esto es todavía tema de estudio para esta investigación así lo consideramos.

#### 1.4.2.-CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Es importante señalar cuales son las características del derecho del trabajo ya que estos son conocimientos básicos que nos hacen entender la esencia de esta materia de derecho de trabajo y lo que mencionan algunos autores es que las características del derecho del trabajo puede ser diferentes dependiendo de cada expositor de cada País y época en que se analicen y aquí en México estas características atienden a toda la historia y evolución del derecho del trabajo y Néstor de Buen en su libro derecho del trabajo señala como características del derecho del trabajo las siguientes:

- I. El derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora.
- II. El derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora.
- III. El derecho del trabajo como un derecho en expansión.
- IV. El derecho del trabajo como un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.
- V. El derecho del trabajo; derecho irrenunciable e imperativo.

#### 1.4.3.-DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

I. El derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora. Ninguna legislación en el mundo, ha marcado con el mismo esplendor de la nuestra, la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase. Fue indispensable, por respeto a la tradición democrática, reconocer el derecho de los patronos a formar sindicatos; pero en dos aspectos fundamentales de las relaciones

colectivas, nuestra legislación estableció claramente que el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora: en primer término, la iniciativa para la negociación y contratación colectivas, por declaración expresa de la ley de 1931, reproducida en la de 1970, pertenece única y exclusivamente a los sindicatos de los trabajadores; y en segundo lugar, regresando ya a un tema muy estudiado y revisado hoy en día, la huelga no tiene equivalente del lado de los empresarios, pues el paro que les reconoce la fracción XIX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de lo cual desprendemos que no es un instrumento de lucha, sino un procedimiento contencioso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen la suspensión temporal de las actividades de las empresas.

II. El derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora. Esta característica atiende a que en general todas las disposiciones sociales del artículo 123 de nuestra Carta Magna son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera que la aplicación de las mismas tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social en función niveladora. Únicamente se a suscitado un problema en cuanto así el derecho del trabajo en proteccionista de la clase trabajadora, pues en ese caso se admitiría que no necesita, ya que la clase trabajadora posee la fuerza necesaria y suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital o patronos, pero volviendo a aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación concede al que esta en situación de inferioridad ciertos

prerrogativas que no alcanzara si el derecho contemplara la relación imparcialmente.

Si el derecho del trabajo no tuviera esta característica en la mayoría de los casos los trabajadores trabajarían mas allá del límite de su capacidad física con salario mas bajo que el salario mínimo, sin descanso, ni atención medica, tampoco prestaciones, por eso es que el derecho del trabajo partiendo de esta diferencia entre los trabajadores y los patrones crea un sistema de mínimos que debe tener el trabajador y esto crea un espíritu protector del trabajador.

Por otro lado tenemos los caracteres del derecho del trabajo que nos proporciona Mario de la Cueva en su libro El nuevo derecho del trabajo y respecto a que el derecho del trabajo es el derecho protector de la clase trabajadora es el derecho protector de la clase trabajadora dice que para explicar este derecho protector de la clase trabajadora es necesario primero que no se debe interpretar en el sentido de una inferioridad de la clase trabajadora o de que esta urgida de tutela, la que de verdad no necesita pues la verdad es que posee fuerza necesaria para enfrentarse de igual a igual con el capital y aun para luchar con el Estado pero esta característica atiende a una época en que las primeras leyes del trabajo tuvieron que aparecer con esa característica de protectores de los trabajadores y que de verdad lo eran pero como decimos eran normas que en sus inicios trataban de proteger a los trabajadores de las condiciones de trabajo que en esa época existían y que eran muy duras de soportar.

III. El derecho del trabajo como un derecho en expansión. Esta característica debe entenderse en el sentido de que el derecho del trabajo tiende cada vez a regular mas relaciones de trabajo o más actividades y esto lo pueden ver en su formación ya que al principio solo regulaba a los obreros de las industrias y después abarco mas y se convirtió en un derecho de la prestación de servicios y que muchos autores manifiestan que en un futuro reglara toda la relación de trabajo y prestación de servicios cualquiera que fuera su naturaleza incluyendo la de los profesionistas y dicen que aunque no se aplique las disposiciones del derecho del trabajo a todas las relaciones de trabajo, esta característica se puede manifestar ampliándose por medio de los trabajos especiales regulados en la Ley Federal de Trabajo y que por esta característica del derecho del trabajo podrían ir aumentando los trabajadores especiales cuyas disposiciones por su naturaleza del trabajo deben ser especiales atendiendo a cada una en particular.

La fuerza del derecho del trabajo se puede observar en el sentido de que en un principio el derecho del trabajo solo protegía a los obreros y en el proyecto en el proyecto del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 se hablo del trabajo de carácter económico y después se extendió la protección laboral a los obreros, jornaleros, empleados domésticos y de una manera general a todo contrato de trabajo. Por esto el derecho del trabajo es expansivo ya que protege el derecho material como intelectual y dice que es difícil establecer cual seria el limite de la expansión del derecho del trabajo pues el limite seria proteger la totalidad de la clase trabajadora pero como vivimos en un

sistema capitalista que se puede y se opone para lograrlo sería necesario destruir el sistema por eso es que es difícil establecer hasta donde se expandiría el derecho del trabajo.

IV.-El derecho del trabajo como un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. Esta característica se refiere a que las prestaciones señaladas tanto en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo son el punto mínimo de garantías y que pueden ser mejoradas pero no disminuidas y esto lo critica Néstor de Buen diciendo que no siempre el derecho del trabajo consagra mínimos a favor de los trabajadores y manifiesta que también hay ciertos mínimos a favor del capital como por ejemplo el límite a dar utilidades a los trabajadores y la fracción IX del artículo 123 que establece el derecho al capital de obtener un interés razonable estos dice son mínimos a favor del capital.

El derecho del trabajo es los derechos mínimos que el pueblo y el poder legislativo garantiza a los trabajadores en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

En este carácter se puede decir que la parte nuclear de la Ley Federal del Trabajo es el mínimo que el poder legislativo quiso asegurar a los trabajadores y se puede decir que es un segundo mínimo constitucional por que la Constitución es la norma suprema que es intocable para las restantes fuentes del país por lo que sus caracteres se transmiten a todas las disposiciones que emergen de ella.

V. El derecho del trabajo; derecho irrenunciable e imperativo. Esta característica va relacionada con la función nuclear o protectora de los trabajadores y la característica de la irrenunciabilidad es el medio del que se vale el legislador para proteger al trabajador pues como sabemos hay derechos irrenunciables para el trabajador.

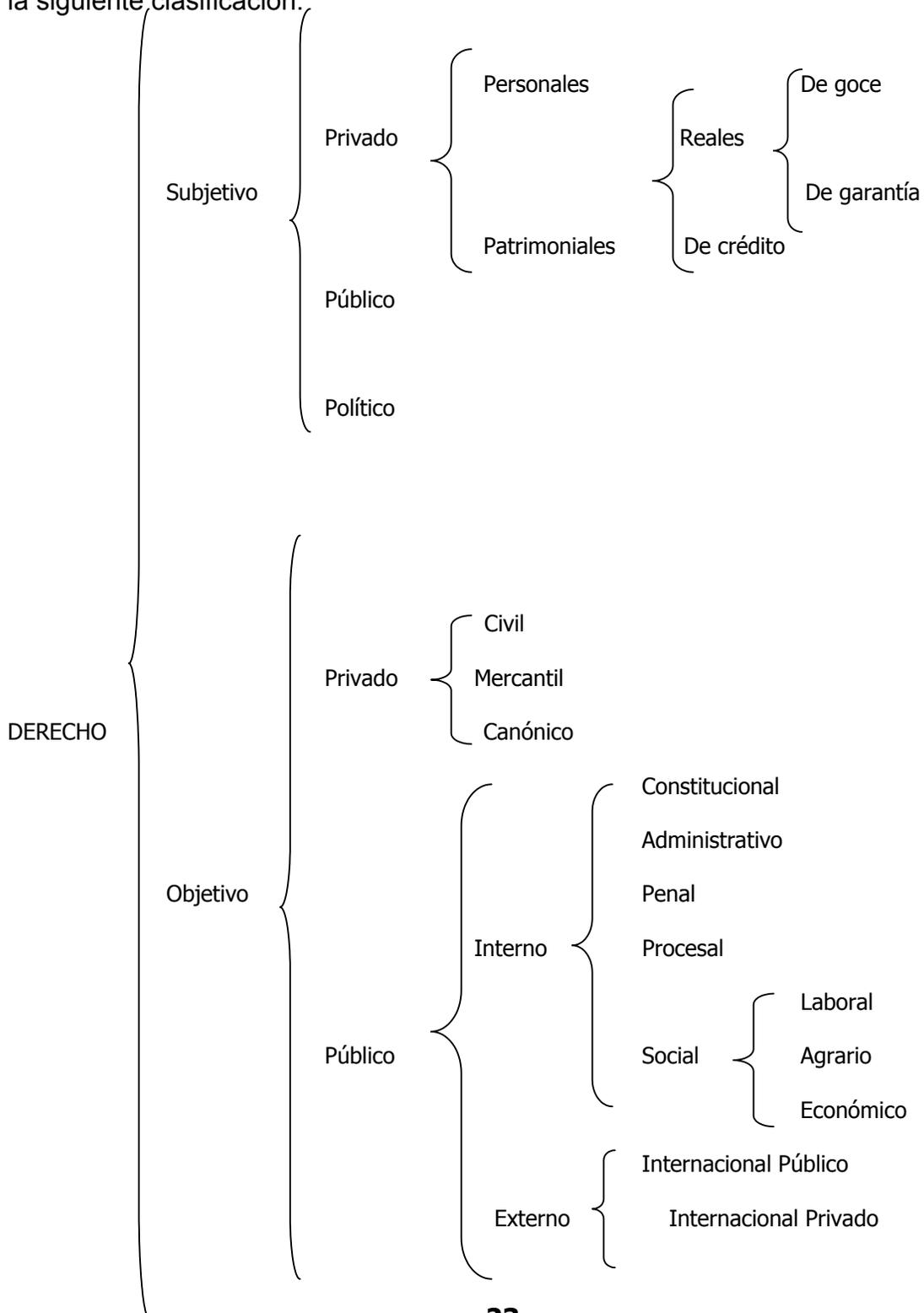
El carácter de imperativo se refiere a que no puede dejar al arbitrio de las partes si observación, esto es que hay disposiciones del derecho del trabajo que las partes pueden pactar su cumplimiento o pactar su modificación si no que deben cumplir tal y como lo establece e incluso haciéndolos cumplir coactivamente si es preciso.

El derecho del trabajo es un derecho imperativo esto lo puede decir porque la imperatividad del derecho del trabajo queda consignada en el artículo 123 fracción XXVII párrafo inicial en donde se decreta la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consignado a favor de los trabajadores.

La imperatividad del derecho del trabajo se ejerce en tres direcciones: a) En primer lugar se dirige al trabajador para recordarle que su problema es el de todos los trabajadores. b) En segundo lugar se dirige al empresario para decirle que es un deber constitucional, una exigencia del pueblo a la que no puede sustraerse. c) En tercer lugar el Derecho del Trabajo impuesto al Estado una intervención activa y permanente para que vigilara e hiciera cumplir las normas jurídicas del Derecho del Trabajo.

## 1.5.- UBICACIÓN DEL DERECHO SOCIAL DENTRO DE LA CLASIFICACIÓN GENERAL DEL DERECHO.

Según el Lic. Juan Manuel Santoyo Rivera en su obra de Introducción al derecho clasifica el derecho del trabajo dentro del derecho objetivo publico, según la siguiente clasificación.



## 1.6.- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.

La idea de quien quiera sostener que el derecho del trabajo es un ordenamiento protector, necesitan precisarlo, pues, como según se ha explicado no se quiere que se interprete en el sentido de que exista una inferioridad de la clase trabajadora o de que esta urgida de tutela, la que de verdad no necesita, y no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital y aún para luchar con el estado protector de la burguesía. La clase trabajadora debe volver a una toma de conciencia para darse cuenta de que, al igual que en el pasado, tiene que conquistar los fines del derecho del trabajo en lucha con el capital. El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que en los casos de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, pero esta fórmula no puede ser contemplada como una norma protectora del débil contra el fuerte, porque su esencia es más completa, ya que nos dice que en la oposición entre los valores humanos y los intereses materiales de la economía, la justicia impone la supremacía de aquellos. Por último debemos tener en cuenta una consideración final que es la idea de protección a la clase trabajadora por el estado de la burguesía lesiona la dignidad del trabajo, porque no es ni debe ser tratado como un niño al que debe proteger su tutor, sino como un conjunto de seres humanos que debe imponer todo lo que fluye del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la idea de justicia social<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª ed, Ed. Porrúa, México, 1993, P. 750, p. 89 a 106.

## 1.7.- PRINCIPIOS DE DERECHO DEL TRABAJO.

Que se entiende por principios generales del derecho, Demefilo de Buen dice que los principios generales del derecho son los inspiradores de un derecho positivo en virtud de los cuales el Juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente o habría establecido de prever el caso.

Por lo tanto los principios del derecho del trabajo son aquellos principios de la política jurídica-laboral que aparecen expresa o tácitamente consagrados en las normas laborales y solamente pueden ser aquellos que se encuentren entronizados en el ordenamiento jurídico-laboral.

### 1.7.1.- LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL.

En el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo nos establece esta idea, la cual a la letra dice:

“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. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Como vemos en este precepto se recoge un viejo anhelo del derecho del trabajo, ya que la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades<sup>11</sup>.

La idea del derecho al trabajo esta asociada, históricamente, a todas las luchas de las clases sociales. El derecho al trabajo a sido la aspiración constante de todos los movimientos sociales. Nuestro derecho vigente lo consagra. El derecho al trabajo presenta, sin duda alguna, varias formas de manifestarse, podríamos hablar en primer término, del derecho a adquirir un empleo. En segundo lugar, del derecho a conservar un empleo.

La primera manifestación, aun cuando se exprese programáticamente en forma absoluta es, siempre, relativa. En todo caso dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. Puede tener diferentes expresiones, el estado asume por si mismo la obligación de dar empleo, o bien, el estado obliga a los particulares para que estos lo hagan.

La segunda manifestación del derecho al trabajo suele presentar mejores perspectivas, se traduce en una formula que podría ser la siguiente, todo

---

<sup>11</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª ed. Ed. Porrúa, México, 1993, p.p. 107

trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo. La estabilidad puede ser, igualmente, absoluta y relativa. Es absoluta en el caso previsto en el concepto, el trabajador no podrá ser separado, sin motivo. Es relativa cuando, en determinados casos, el patrón puede separar al trabajador, sin que este tenga la posibilidad de ser reinstalado, aunque la ley le otorgue esa acción, en virtud de que el patrón quede facultado para optar por el pago de una indemnización.

#### 1.7.2.- LA IDEA DE LA LIBERTAD Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

Como es de saberse a partir de la declaración de derechos constitutivos en Francia en 1793, se empezó a hablar de la libertad de trabajo como uno de los derechos del hombre, pues cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, a sus gustos, aspiraciones, tal y como lo establece también nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 5, el cual nos menciona:

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

Al igual este mismo precepto en su párrafo quinto expresa que “ el estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que se tenga por objeto el menoscabo, la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa. Como se ve la norma posee una significación fundamental, porque la relación del trabajo no es ni puede ser una enajenación de

la persona, y porque no podrá tener por el efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por el contrario, debe continuar siendo el tributo esencial de la persona del trabajador.

Por lo tanto la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo.

Así como en la Constitución establece este derecho de libertad del hombre, de dedicarse a la profesión que más le acomode siendo lícita, también en la Ley Federal del Trabajo nos menciona en su artículo tercero el cual a la letra dice: El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, ya que 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. Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El trabajo es un contrato de sociedad, por lo que el derecho del trabajo no es derecho del trabajo, ni es un derecho económico sino, básicamente, un instrumento jurídico que contempla al hombre como tal e intenta protegerlo en su vida, en su dignidad, en su salud.

De esa manera no puede admitirse que se apliquen más a la energía de trabajo, los calificativos aplicables a las cosas. Por ello ha surgido el principio de que el trabajo no es un artículo de comercio, concepto que está íntimamente vinculado al rechazo de la esclavitud.

La garantía de la salud y la vida y la obtención de un nivel decoroso para el trabajador y su familia, son principios que también iluminan nuestro derecho. La previsión y la seguridad sociales han tomado a su cargo las dos primeras metas. La última intenta resolverse mediante la institución de los salarios mínimos generales profesionales. En el segundo párrafo del artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo se dice a propósito de ello, que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

### 1.7.3.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y DERECHO DEL TRABAJO.

Las dos ideas de la libertad y de la igualdad van de la mano, las cuales recorren los caminos del derecho del trabajo, ya que la igualdad sin la libertad no pueden existir y ésta no florece donde falta aquélla.

Uno de los motores del derecho del trabajo es el principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne el trabajo, tal y como lo menciona el multicitado al artículo tercero de la Ley, en el que se lee: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”. En virtud de él los

beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual; de ahí la acción procesal llamada de nivelación de condiciones de trabajo. Pero cabe mencionar que la dignidad, es, tratar a los trabajadores y patrones como personas con dignidad, pues se trata de personas con voluntad y con fines propios que cumplir por ellos mismos. Esto lo podemos desprender con claridad del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo y que declara: “el trabajador exige respeto para la dignidad de quien lo presta” y también en lo que dice “El trabajo no es artículo de comercio” esto tan bien tienen que ver con la disposición de que los trabajadores no pueden ser expulsados de una relación de trabajo por decisión arbitraria o caprichosa del patrón.

#### 1.7.4. LA IDEA DE LA DIGNIDAD HUMANA

Volviendo a mencionar el artículo tercero en el párrafo primero de la ley nos dice en otra de sus frases: “ el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta.” Ya que el trabajador tiene el mismo derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde. Pues sin duda, las dos personas guardan posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica en los dos y sus atributos son también los mismos.

Esta aplicación la encontramos en el artículo 132 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, la cual a la letra dice: “ Son obligaciones de los patrones

guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

#### 1.7.5. LA IDEA DE UNA EXISTENCIA DECOROSA.

Como es sabido la finalidad última o suprema del derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso. Tal y como lo establece el artículo tercero de la Ley dice en la frase fina de sus párrafo primero, que “ el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel de vida económico y decoroso para el trabajador y su familia “.

Una existencia decorosa sólo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas la necesidades materiales de él y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos, y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto él como su familia puedan desarrollarse sus facultades físicas y espirituales.

Tal situación debe medirse con el devenir de la sociedad, pues las necesidades de una familia del siglo pasado no son iguales a las de una familia de este siglo, desgraciadamente la fijación de los salarios mínimos muestran la pobreza en la que vive nuestra sociedad mexicanos, las carencias a las que esta sometida, debido a los salaria tan bajos y los productos de la canasta básica son superiores a lo que un trabajador percibe.

## 1.8. FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social, esto es porque todo ordenamiento jurídico tiene como fin la realización de la justicia y por tratarse del derecho del trabajo se habla de justicia social. Hablar de justicia social no referimos a la armonía de las relaciones obrero-patronales y en la proporcional distribución de los bienes producidos por estas relaciones. Esto es alcanzado mediante los principios de:

**Preeminencia.** El que consiste en que el hombre es la fuente, centro y fin de las normas laborales.

**Dignidad.** El cual consiste en que los hombres son personas con inteligencia, voluntad y fines propios que los cumplen por sí mismos.

**Vitalidad.** Consiste en la conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores.

**Libertad.** Esto quiere decir que los trabajadores y los patrones son libres escoger ocupación y para asociarse.

**Dotación.** Es la posibilidad de que los trabajadores tengan acceso a la propiedad.

**Igualdad.** Es una equiparación de los trabajadores y patrones en la que son iguales.

**Desigualdad.** Consiste en hacer una distinción de los patrones y trabajadores y estas entre si en cuanto a lo que son desiguales.

**Nivelación.** Consiste en que debe haber un equilibrio de las fuerzas de las clases sociales.

**Producción.** Consiste en que debe haber rendimiento en el trabajo.

**Protección.** Que es la tutela de los trabajadores.

**Participación.** Esta es la distribución de los beneficios entre los trabajadores y los patronos.

Para poder logra el fin supremo del derecho del trabajo, lo hace mediante unos medios-fines lo cuales son: fines éticos, sociales, culturales y políticos, que también son fines pero estos se dan paulatinamente y al realizarse en conjunto logran crear la justicia social.

#### 1.8.1.- FINES JURÍDICOS.

El ordenamiento Laboral Positivo consagra a la justicia social como su fin supremo y reconoce que en su esfera de esta especie de justicia que se manifiesta como armonía en la relaciones obrero-patronales. Esto lo encontramos consagrado en nuestra actual Carta Magna en la Fracción XVIII del Artículo 123, el cual a la letra dice:

“Las huelga serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción”

Mientras que el Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo dice: “las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patronos” además de encontrar estos preceptos legales, de igual manera lo encontramos establecido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone lo siguiente:

“A falta de disposición expresa se tomara en consideración los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 por eso hay fines jurídicos que sirven de medios para lograr la justicia social.”

#### 1.8.2.- FINES ÉTICOS

El derecho del trabajo es una de las normas que con mayor vigor están dirigidos hacia fines éticos hasta recordar los principios de preeminencia, dignidad, libertad, igualdad y protección, todos estos fines son de carácter ético y esta orientación del derecho del trabajo es porque, “ el sentido mas hondo del derecho obrero radica en haber devuelto a las relaciones entre obreros y patrones su sentido personal y humano en haber hecho de una relación patrimonial una relación ético- social.

#### 1.8.3.- FINES ECONÓMICOS

Los fines del derecho del trabajo que se orientan a la satisfacción de las necesidades físicas de los trabajadores y a la regulación de la producción son de naturaleza económica.

#### 1.8.4.- FINES CULTURALES

Son aquellos que tienden a permitirle a los trabajadores el acceso a la educación y a participar en la actividad cultural de la humanidad. Los fines que quedan encuadrados aquí son; la finalidad de vitalidad que establece descanso semanal, vacaciones en las que se encuentren tiempo para dedicarse a actividades culturales.

### 1.8.5.- FINES POLÍTICOS

La Ley Federal del Trabajo de 1913 prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políticos, pero con el fin de que los trabajadores estuvieran debidamente representados y pudieran promover la incorporación y desarrollo de los fines consagrados en las disposiciones constitucionales en 1940 se suprimió esta prohibición y consecuentemente se autorizó a los sindicatos para intervenir en esos asuntos por eso es un fin-medio esto sirve para alcanzar el fin supremo que es la Justicia Social<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup>De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, ed. 4ª, Ed.Porrúa, México 1977,p.200.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### RELACIÓN DEL TRABAJO.

#### 2.1.- CONCEPTO DE TRABAJO.

El nuevo derecho del trabajo esta concedido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual, o viceversa, no puede justificar un régimen distinto , es por esto por lo cual existen diferencias en cuanto a los salarios. La energía humana de trabajo no es ni económica ni no económica en si misma, ya que el término económico puede únicamente referirse a los fines que pretenda alcanzar la persona que la reciba y utilice. El derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora, esto significa, que no conoce ni puede aceptar diferencias entre sus miembros. En conclusión debemos tener en cuenta que nuestro estatuto extiende sus alas por encima de todo trabajo humano que se preste a otro en relación de subordinación.

Al igual encontramos en que para Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, en su diccionario encontramos que se define al trabajo como aquella actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, ya sea público o privado<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, 12ª ed, Ed. Porrúa, México, 1989, P.509, p.465

También encontramos en el artículo 8 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo la definición la cual dice:

“Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.”

Como se ve el trabajo es un derecho y deber social que exige respeto por parte de quien lo presta, el cual debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida de quien lo presta así como su salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

## 2.2.- EL CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO.

Las normas laborales como las normas de cualquier otro rama jurídica están compuestas entre otros elementos por supuestos y consecuencias , la realización del supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas traducidas en derechos y obligaciones recíproca y unos autores afirman que la relación jurídica radica en el hecho real de realizar el supuesto normativo y para otros es la consecuencia jurídica pero podemos decir que cuando uno realiza el supuesto surge consecuencias jurídicas que son derechos y obligaciones y que en este momento estamos en presencia de la relación jurídica.

Nos dice Roberto Muñoz es su libro derecho del trabajo que el término de relación jurídica es empleado para designar un hecho real al que el derecho

objetivo enlaza consecuencias jurídicas y también designa estas mismas consecuencia, y dice: la relación de trabajo es una realidad viva que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, esta definición de la relación de trabajo la podemos encontrar en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que explica que se entiende por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. El hecho real de la prestación de trabajo no es la relación jurídica si no que esta es una relación social, un acontecimiento que al realizar el supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas esto es que da nacimientos a la relación de trabajo manifestada en una congerie de derechos y deberes laborales reciprocas.

Savigny dice que la relación jurídica es el vinculo entre varias personas en merito del cual una de ellas puede pretender algo a lo que la otra esta obligada y también dice que: es una vinculación entre dos o mas personas determinada por una norma jurídica, Del Vecchio dice que la relación jurídica parece como una relación de personas a persona determinada por una norma jurídica, en merito del cual una de ellas puede pretender algo a lo que la otra esta obligada.

### 2.3. LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Se ha dado un enorme esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dio origen, constituye, según lo ya planeado, otro de los aspectos centrales, talvez el más amplio, de la batalla

por la autonomía del derecho del trabajo. Son varios los maestros que admitieron la aparición de una rama jurídica que no era ni derecho público ni derecho privado, pero la inclusión de una especie nueva en la clasificación no destruía por si sola la subordinación del derecho del trabajo al privado, ya que podía quedar viva la idea del contrato como el acto jurídico infranqueable para la creación de derechos y obligaciones por los hombres. Si el derecho del trabajo ha de ser el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, es preciso que extienda su brazo protector sobre el trabajo, considerándolo en si mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure su salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa, por el sólo hecho de su prestación, esto es, porque el trabajo no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen. Por estas razones, la batalla por la relación de trabajo tuvo como propósito elevar al trabajo a la categoría de un valor en si mismo, independiente, y repetimos la fórmula, del acto o causa que determinó al hombre a prestarlo.

#### 2.4. LA FORMACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Para formar dicha relación se requiere un acuerdo previo de voluntades. Pero esto dio paso a que los defensores de los empresarios y de los patronos comprendieron que si aceptasen la teoría de la relación de trabajo, se abrirían de par en par las puertas para eliminar la voluntad de sus representados en la formación de la relación y se perdería la facultad de seleccionar el personal de la empresa, de esto se desprenden tres fases:

1.- Como ya es sabido para la formación de la relación de trabajo es necesario la voluntad del trabajador, pues a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin sus pleno consentimiento. Como lo establece el artículo 5 de nuestra Carta Magna

2.- El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, pero dicho acuerdo no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple el estatuto, la ley y los contratos colectivos.

3.- Esta tercera fase, se presenta en la gran industria, donde es el lugar donde nace el derecho del trabajo, y en el que se desarrolla con mayor rapidez e intensidad; la voluntad del empresario es más aparente que real y que ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en forma en oposición con ella, de aquí que surja lo siguiente, según Mario de la Cueva:

- a) El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer;
- b) Tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la selección del personal, sino, por regla general, empleados subalternos;
- c) Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa, se realice mediante una oferta pública de trabajo;
- d) La institución llamada cláusula sindical de ingreso, en virtud de la cual, en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá

exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, lo que suprimió de manera tal y en forma radical la exigencia de la voluntad del empresario para la formación de la relación de trabajo, así, los sindicatos obreros son los que designan a los trabajadores que deberán ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, lo que significa que el ingreso de un trabajador a una empresa dependerá en esta hipótesis, no de la voluntad del empresario sino de la del sindicato. De esto se desprende que es imposible hablar de una relación contractual entre el trabajador y el empresario, ahí es donde falta la voluntad del segundo<sup>13</sup>.

## 2.5. PRESUNCIÓN LABORAL.

La presunción laboral la encontramos en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 21 el cual a la letra dice:

“Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo y el que lo recibe.”

Aquí la Ley crea una presunción *juris tantum* a favor del trabajador, en la que basta la prestación de un servicio personal sin tomar encuenta la forma en que se hubiera creado para decir que es una relación de trabajo regulado por la Ley Federal del Trabajo, y de esta manera el patrón tiene la carga de la prueba de la inexistencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de prestación de servicios

---

<sup>13</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª ed. Ed. Porrúa, México, 1993, P. 750, p.187.

Como ya quedo aclarado en renglones anteriores la Ley Federal del Trabajo recoge la idea de la presunción laboral en su artículo 21, pero en ella encontramos una diferencia entre la idea simple de la relación de trabajo y la concepción contractualista; la Ley Federal del Trabajo creo una presunción juris tantum, de que toda prestación personal de servicios, independientemente del acto que le hubiera dado origen, es una relación de trabajo regida por nuestro estatuto, lo que implica que el patrón, para evitar la aplicación de esa consecuencia, tendría que probar que la prestación de trabajo, considerada en si misma, e independientemente del acto que le dio origen, no satisface los requisitos de la definición del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

## 2.6. CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL.

La concepción contractualista del derecho civil entregó a un supuesto acuerdo de voluntades libres del trabajador y del patrón la determinación del contenido de la relación de trabajo, pero solo fue un mito, pues fue siempre el patrón quien impuso su voluntad; esta mentira está siendo superada hoy en día, todo a consecuencia del tránsito de la era de la relación individual de trabajo a la etapa de la negociación y contratación colectivas, en la cual, la determinación de las condiciones de trabajo para todos y cada uno de los trabajadores, es el resultado de la lucha de las dos fuerzas sociales que viven dentro de la empresa: el trabajo y el capital. Es inútil insistir en los beneficios de la negociación y contratación colectivas, pues en el pasado el trabajador era la nada y el patrón lo era todo, mientras que en el presente, el sindicato es el igual del empresario para la fijación de las condiciones generales de trabajo.

El empleo del término de contrato no ha de hacer pensar en un regreso a la concepción contractualista del derecho civil, pues su única significación estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrón a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario.

Los efectos de este contrato de trabajo, son que el trabajador debe prestarse a la empresa y poner su energía de trabajo a disposición del patrón y si no lo hace, será responsable de los daños o perjuicios que cause, tal y como lo establece el artículo quinto de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos; y si el patrón se niega a cumplir su obligación, podrá el trabajador intentar la acción de asignación de puesto y pago de los salarios caídos a partir de la fecha que se hubiere convenido, acción que es equivalente a la de despido injustificado del trabajo.

## 2.7. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo encontramos que se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen la prestación de un trabajo personal y subordinada a una persona mediante el pago de un salario. En esta definición encontramos que debe haber dos personas en la que una tiene el carácter de trabajador y la otra el carácter de patrón, de igual forma se desprende que hay una prestación de trabajo que ese trabajo debe de ser en forma subordinada y que debe en contraprestación la retribución que debe

pagar el patrón al trabajador por su trabajo, esto es un salario. De lo anterior podemos decir que existen cuatro elementos de dicha relación, los cuales son:

- a) El trabajador y el patrón.
- b) La prestación de trabajo
- c) La subordinación.
- d) El salario.

#### SUBORDINACIÓN.

En el siglo XIX y parte del XX, el derecho civil rigió todas las formas de prestación de trabajo. No toda actividad del hombre para otro esta regida por el estatuto laboral. La Ley se refirió a la condición de trabajo subordinado que ha de satisfacer la prestación.

Se habla acerca de un criterio de la pertenencia a la clase trabajadora, ya que se acepta la división de una sociedad en dos clases, representadas por los términos trabajo y capital, parece imponerse con pleno rigor lógico la conclusión de que siempre que un miembro de la clase trabajadora preste su trabajo al capital, debe de aplicarse el estatuto laboral, o explicado con otras palabras, todo prestador de trabajo al capital forma parte de la clase trabajadora y es un objeto de explotación, razón por la cual debe aplicarse el ordenamiento jurídico que se propone atemperar, en lo posible, la magnitud de la explotación.

## NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA SUBORDINACIÓN.

El elemento subordinación nos sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios.

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho de trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el trabajador, en la prestación de los servicios, a cumplir sus obligaciones y toda instrucción dada por el patrón, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

La relación del Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

En cuanto a la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos según, Mario de la Cueva: 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; la segunda obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo<sup>15</sup>.

## 2.8. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Las relaciones colectivas de trabajo se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuras, de la negociación o negociaciones interesadas. En nuestro derecho, la colectividad obrera tiene que estar representada por un sindicato, lo que da por resultado que sean organizaciones de trabajadores los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas.

Del lado de los patrones, el sujeto primario de las relaciones es el empresario, persona física o jurídica, pero puede intervenir en la relación un sindicato de patrones, pero la realidad es que obra como simple representante, pues cada patrono puede separarse libremente del sindicato en cualquier tiempo y convertirse en el sujeto de la relación.

## 2.9.-TRABAJADOR.

### 2.9.1.-CONDICIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR.

La condición del trabajador no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Con ello quiere significar que n se es trabajador por

---

<sup>15</sup> De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, ed. 8ª. Ed. Porrúa, México 1991,P643,p436

sí mismo, sino en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo. Esto es la condición de trabajador se adquiere con la de sujeto de contrato de trabajo.

La condición de trabajador podrá depender de dos factores. Como primer factor, resultara del dato objetivo la existencia de la relación subordinada. En esos casos no importará el espíritu con en que el trabajador participe en la relación, esto es, más o menos inclinado a favor de la clase empresarial y sólo se tendrá en cuenta la prestación de servicios. En un segundo lugar, la condición de trabajador dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado. Tal y como se presenta en nuestro medio, tales como los vendedores de periódicos, los boleros, los conductores de taxis cuando son propietarios, los vendedores ambulantes, etc., por lo que de ellos no se tiene ninguna duda de su condición de trabajadores.

Por lo tanto existen trabajadores libres y trabajadores subordinados, pero sólo respecto de éstos operará la legislación laboral<sup>16</sup>.

#### 2.9.2.- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Como es de sabido no puede existir diferencia alguna entre trabajador, obrero o empleado. Por tal razón, la comisión uniformo la terminología, a cuyo

---

<sup>16</sup> De Buen L. Nestor, Derecho del Trabajo, 6ª ed. Ed. Porrúa, México, 1986. p. 463 a 465.

efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Pues como ya quedo asentado en renglones anteriores una de las finalidades del derecho del trabajo es proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana, la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que dijéramos en una ocasión que el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral. No todas las personas físicas son trabajadores. De ahí que el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera aquella categoría, quiere decir, que es indispensable que la ley definiera el concepto, en su artículo 8, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo el cual nos lo define de la siguiente manera:

“El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Pero aquí debemos tener en cuenta siguientes aspectos: El sólo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dio origen a la prestación del trabajo; el segundo, un trabajo subordinado, cuya finalidad consiste en evitar la polémica de los años pasados, pero también tendremos que regresar

a él; por último el tercer aspecto, que es que no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la Ley no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana, más aún, en un futuro próximo deberán expedirse las Leyes apropiadas, hasta integrar una legislación unitaria para el trabajo del hombre; ahora bien, a manera de anticipo diremos que el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo, la en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

Para Rafael de Pina, el trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, (artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo). 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.

Así mismo, Rafael de Pina añade, que empleado es un término equiparable a trabajador<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo, 6ª ed. Ed. Porrúa, México, 1986. p. 468.

<sup>18</sup> De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, 16ª ed. Ed. Porrúa, México, 1989, P. 509, p. 381.

De igual manera en la Ley vigente no hace distinción entre empleado y obrero, ya que todos son, simplemente, trabajadores.

### 2.9.3.-TRABAJADOR DE CONFIANZA

El término confianza sugiere un aspecto subjetivo, pero este se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, o expresado en otros términos; si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, esta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad, que se requieran para su buena ejecución, de donde deducimos que esto se trata de funciones que se realizan en substitución del patrono, es decir son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas.

De acuerdo al párrafo anterior los empleados de confianza son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación, y que, en cierto modo, substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste. Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.

De ahí que la Suprema Corte de Justicia de la Nación se preocupara de dar una definición a del trabajadores de confianza, la cual lo define de la siguiente manera: son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrono en algunas de las funciones propias del éste.

Como se observa en la definición de que nos da la Suprema Corte la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Las razones por las que se adopto esta definición es porque la ley es igual para todos, y por otra parte, el derecho del trabajo es derecho imperativo derivado de una decisión de la voluntad soberana del pueblo, tomada para asegurar al trabajador su dignidad y una existencia decorosa. Por lo tanto son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga el carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento. sirve de apoyo a todo lo anteriormente redactado el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo la cual nos dice lo siguiente:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.”

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento<sup>19</sup>.

#### 2.9.4.-REPRESENTANTE DEL PATRÓN.

El representante del patrón no son sujetos de las relaciones de trabajo, su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos.

La representación esta abierta a un sin número de representantes y a través de ellos el patrón se obliga con el trabajador, quien a su vez tiene la obligación de desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o de su representante.

Se simplifica la representación del patrón en beneficio de los trabajadores en todas las relaciones rutinarias no formales, pero dicha representación no opera en los procedimientos individuales no colectivos ante la autoridades laborales .

Una definición del representante el patrón nos la da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 11, la cual a la letra dice:

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento,

---

<sup>19</sup> De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, 16ª ed. Ed. Porrúa, México, 1989, p.509, p.465.

será considerados representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

En este articulado se previenen varias reflexiones y la primera de ella consiste en que la numeración de los representantes del patrono es abierta, según se desprende de la frase “ y demás personas...” lo que también significa que la nominación de tres personas, que se explica por la importancia de sus cargos, es simplemente ejemplificativa. Otra reflexión que encontramos es que el concepto tiene sus raíces en la costumbre inveterada que se practica en las relaciones de trabajo, y su finalidad consiste en evitar la burla de los derechos de los trabajadores: es constante en las empresas que personas que no poseen la categoría de mandatarios jurídicos decidan sobre el ingreso de los trabajadores a la empresa, o que en el trato con ellos den causa, por su conducta para que el trabajador se vea obligado a separarse de la empresa, o que inclusive despidan a los trabajadores. De igual manera una frase final se encuentra dentro del mismo artículo: “ en sus relaciones con los trabajadores”; la interpretación del precepto debe ser amplia, tanto por tratarse de un principio que tiende a asegurada la posición del trabajador en la empresa, cuanto porque reproduce una costumbre que posee una gran amplitud.

La segunda faceta consiste, si una persona actúa como representante del patrón, el trabajador está obligado a cumplir las instrucciones que reciba de él, afirmación que se apoya en el artículo 134, fracción III, que nos habla de las obligaciones del trabajador, en la cual se obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante.

También Rafael de Pina define a la figura de representación como una institución en virtud de la cual una persona puede realizar un acto jurídico, por otra, ocupando su lugar.

## 2.10.- PATRÓN.

La ley de 1931 definía al patrono como toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo. En cambio la Ley Federal del Trabajo hoy en día en su artículo 10 nos dice que él patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos; definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.

Rafael de Pina, cita la misma definición de patrón expresa dentro de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10, que dice que se considera patrón a persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En la ley en su artículo 10 nos dice que él patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª ed. Ed. Porrúa, México, 1993, p. p. 187 a 188.

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

#### 2.10.1.-REPRESENTANTE DE PATRÓN.

Como ya se definió anteriormente el concepto de representante de patrón, consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos, al igual ha quedado explicado por la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 el cual al tenor nos menciona lo siguiente:

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, será considerados representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. “

#### 2.10.2.-INTERMEDIARIO.

La intermediación a sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía.

La figura del intermediación también la define la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12 el cual nos describe lo siguiente:

“Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. “

En esta definición para considerar intermediario a quien contrata con los trabajadores, debe satisfacer los requisitos que establece el artículo 5 de la Ley Federal del trabajo. Aquí la ley al definir de esta manera al intermediario da inicio a la prestación del trabajo como el punto de partida para la aplicación de las normas vigentes en la empresa a la situación jurídica objetiva que se creó. Por ello el artículo 14 de la Ley del Trabajo se encuentran establecidos los principios fundamentales siguientes:

1.- Primero establece una de las finalidades primordiales, pues al sostener que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores por las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados.

2.-Mientras que en la primera fracción contiene la aplicación imperativa de las normas de trabajo, pues tal fracción menciona que los trabajadores tendrán las mismas condiciones de trabajo al igual tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

3.- En la segunda de sus fracciones nos habla la prohibición de que los intermediarios reciban alguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

En esta Ley Federal del Trabajo, dentro de artículo 13 declara que no serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

La intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona.

#### 2.10.3.-PATRÓN SUSTITUTO.

El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

La Ley no la define, pero si la menciona en su artículo 41 la cual nos dice:

“La sustitución de patrón no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.”

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Como es de verse en este artículo encontramos que de la sustitución patronal supone los siguientes elementos:

- La existencia de una empresa o establecimiento.
- La existencia de un titular de la empresa o establecimiento
- La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona.

El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.

En la sustitución patronal no solo se transfieren derechos sino fundamentalmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución. También en esta figura se encuentra como requisito la adquisición total o casi total de los bienes integrantes de la empresa o establecimiento y el ánimo de continuar explotándolo, lo que siempre se supone y admite prueba en contrario<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, 16ª ed. Ed. Porrúa, México, 1989, P.509, p.427.

## CAPÍTULO TERCERO

### LOS RIESGOS DE TRABAJO.

#### 3.1.- DEFINICIÓN LEGAL.

El riesgo de trabajo queda definido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 473 de la manera siguiente:

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

El concepto riesgos de trabajo es genérico y comprende dos especies: accidentes y enfermedades de trabajo, las cuales son definidas por la misma Ley en sus artículos 474 y 475, las que nos dicen lo siguiente:

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

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

De esto se desprende que accidente es, un suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas. Lo eventual del suceso resulta de que, dentro del proceso normal del trabajo no está previsto el

acontecimiento fortuito que constituye el accidente. De esta eventualidad podrá resultar la lesión orgánica o funcional o la muerte. Estas serán las consecuencias del accidente y, por lo tanto, los riesgos de trabajo.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenía su origen en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios<sup>22</sup>.

### 3.2.-TEORÍAS ACEPTADAS ACERCA DE LA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

Como es sabido el contrato de trabajo era regulado por el derecho civil, y de igual manera la responsabilidad derivada de los riesgos de trabajo. Por lo tanto el riesgo debía soportarlo el trabajador salvo que acreditara que culpabilidad del patrón. Posteriormente se considero que la responsabilidad de dichos riesgos debía de configurarse como una responsabilidad objetiva imputable siempre al patrón salvo los casos señalados por la Ley. Para posteriormente nacer la idea de repartir la responsabilidad entre todos los miembros de la colectividad, idea que constituye la esencia del seguro social.

1.- TEORÍA DE LA CULPA. La idea de esta teoría consiste en que el autor de un daño debe de responder de él, cubriendo la indemnización consiguiente; tal

---

<sup>22</sup> De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo I. 8ª ed. Ed. Porrúa, México 1991. p.470.

tesis tiene su fundamentación en el artículo 1382 del Código Civil Francés el cual al tenor nos dice:

“Todo hecho humano que cause a otro un daño, obliga a aquel por culpa del cual el daño se ha producido a repararlo.”

En otras palabras nos dice que los trabajadores que sufrieran un daño con motivo del trabajo no podían reclamar indemnización del patrón salvo que pudieran acreditar que el accidente había sobrevenido por culpa del patrón.

Esta tesis se encontraba en el Código Civil de los años 1870, 1458 y 1459 del Código Civil de 1884. El artículo 1575 del Código Civil de 1870 y el artículo 1459 del Código de 1884 disponía lo siguiente:

“El contratante que falte al cumplimiento del contrato, sea en la sustancia, sea en el modo, será responsable de los daños y perjuicios que cause al otro contratante, a no ser que la falta provenga de hecho de éste fuerza mayor o caso fortuito, a los que aquél de ninguna manera haya contribuido<sup>24</sup>.”

2.- TEORÍA DE LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL. Esta teoría desplaza la carga de la prueba hacia el patrón, en razón de la presunción iuris tantum. La responsabilidad patronal no deriva de su culpa, sino del contrato de

---

<sup>24</sup> De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 8ª ed. Ed. Porrúa, México, 1991, p.131-145.

trabajo en razón de implicar éste la obligación de devolver al trabajador, sano y salvo<sup>25</sup>.

Esta teoría tiene de positivo el juego de presunciones en que se apoya, presenta, por otra parte, de negativo la posibilidad de que se libere al patrón de responsabilidad, cuando éste prueba que el riesgo derivó de caso fortuito, fuerza mayor o culpa del trabajador.

3.- TEORÍA DEL CASO FORTUITO.- El fundamento de esta tesis estriba en la idea de que quien obtiene una utilidad de una persona o de una cosa, justo es que asuma los riesgos originados por el empleo o uso de esa persona o de esa cosa. Esta tesis tiene su fundamentación en el contrato de trabajo, esto es, de dicho contrato deriva la responsabilidad. Así el patrón deberá cargar con las consecuencias del caso fortuito en materia de accidentes de trabajo en razón de ser éstos un accesorio inevitable en la industria, que se presentan regularmente “considerado el accidente no en su producción individual, sino en conjunto de la industria.” Además asimila el accidente por culpa del obrero al caso fortuito cuando la imprudencia o negligencia es consecuencia del trabajo, inherente a él.

4.- TEORÍA DE LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA.- Según León Duguit, quien sostiene que el principio de imputabilidad no puede intervenir cuando se trata, no relaciones de individuo a individuo, sino de relaciones de grupos entre sí

---

<sup>25</sup> De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 8ª ed. Ed. Porrúa, México, 1991, p.135-145.

o de relaciones de grupos de individuos. Entonces para saber si hay responsabilidad, no hay que averiguar si ha mediado culpa o negligencia, sino solamente cuál es el grupo que en definitiva debe soportar la carga del riesgo.

Según esta teoría la culpa pasa a segundo plano. Basta acreditar la relación de causa a efecto entre el riesgo y la cosa que lo produjo para que, automáticamente, nazca la responsabilidad de indemnizar.

5.- TEORÍA DEL RIESGO PROFESIONAL.- Esta teoría dice al respecto, atribuye a la industria las consecuencias de los riesgos que la propia industria produce. Si el dueño de la maquina debe repararla para que le diga produciendo utilidad, justo es que también deba reparar el empresario las consecuencias que los riesgos acarrear a obreros y empleados. Esta teoría se funda en una presunción de culpa del patrón que derivaría del hecho de que su industria genere riesgos y siendo él quien obtiene los beneficios, justo será que también asuma las responsabilidades. En esta tesis encontramos una característica importante esta en la forma de cuantificar la responsabilidad.

6.- TEORÍA DEL RIESGO DE AUTORIDAD.- La idea del riesgo sigue constituyendo la base de la responsabilidad patronal, pero ella se justifica no en razón del peligro que resulta del ejercicio de una profesión, sino como una consecuencia de la subordinación que el contrato de trabajo impone al trabajador con relación al empleador. Donde existiere autoridad debe existir responsabilidad.

Pero esta teoría desvía la atención del campo industrial para orientarla hacia otras actividades laborales que no utilizan maquinas.

7.- TEORÍA DEL RIESGO SOCIAL.- Esta tesis constituye el fundamento de los sistemas de seguridad social. Parte del supuesto de que los riesgos de trabajo derivan de un mundo laboral concebido integralmente, de tal manera que los accidentes no piden imputarse a una empresa determinada, sino a toda la sociedad. Esta teoría descansa, además, en una razón económica: si se distribuye la responsabilidad, para hacer frente a ella con los recursos suficientes y que por lo tanto, el trabajador no enfrentara el peligro de la insolvencia patronal<sup>26</sup>.

### 3.3. FUNDAMENTO DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL.

La responsabilidad presupone un acto jurídico o un hecho jurídico, o la combinación de ambos, cuyas consecuencias perjudiciales en contra de un tercero, determinan el derecho de éste, o eventualmente de sus beneficiarios, para exigir el resarcimiento de daños y perjuicios<sup>27</sup>.

En nuestro derecho laboral, el concepto de responsabilidad aparece en forma constante, tal y como lo encontramos en los siguientes numerales: artículo

---

<sup>26</sup> De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 8ª ed. Ed. Porrúa, México, 1991, P.643, p.131.

<sup>27</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª ed. Ed. Porrúa, México, 1993, p. 105-108.

13, 14 y 15 los cuales nos hablan de responsabilidad solidarias entre las empresas.

Pero también encontramos responsabilidad por parte del trabajador tal como establece el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, dicho precepto legal nos menciona:

“ARTÍCULO 32. El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador solo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

### 3.3.1.- CAMPO DE APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN.

Nuestro derecho del trabajo se aplica a favor de toda persona que presta a otra un servicio en virtud de una relación de trabajo y, en consecuencia, la prevención y reparación de los infortunios del trabajo rige para todos, obreros de la industria, del comercio, campesinos y domésticos.

### 3.4. EXCLUYENTES DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL.

Como es sabido la propia Ley Federal del Trabajo establece la responsabilidad patronal por los riesgos a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, presume que el trabajador actuó dentro de ciertos límites de conducta, aun cuando inclusive acepta, sin que ello excluya la responsabilidad patronal, la torpeza o negligencia del trabajador o que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de

una tercera persona. Sin embargo, se prevén situaciones en las que el accedente de trabajo no genera obligación alguna o cargo del patrón.

Tal situación la encontramos contemplada en el precepto legal 488 de la Ley Federal del Trabajo, el cual reza:

“Artículo 488.El Patrón queda exceptuado de las obligaciones que determinan el artículo 487 en los casos y en las modalidades siguientes:

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

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

En realidad es discutible, en algunos casos, esta limitación responsabilidades. Particularmente la riña no debería de ser entendida como excluyente ya que, en cierto modo, la dificultad se presume que surge en ocasión del trabajo, aun cuando exista con causa ajena a este. De la misma manera que

las maquinas generan riesgos, también los generaran los hombres y las circunstancias de trabajo. Por regla general la riña entre dos trabajadores tendrá como causa eficiente un incidente derivado de su trato frecuente motivado, a su vez por el trabajo.

### 3.5. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

En materia de riesgos es evidente que la norma principal violada será aquella que establece la obligación patronal de instalar las empresas, de acuerdo a los principios de higiene y seguridad, la cual se encuentra consagrada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 en las siguientes Fracciones:

- ..III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

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

De igual manera encontramos también el artículo 512, que señala la obligación de los patrones de fijar las medidas para evitar los riesgos de trabajo, el cual nos menciona:

“Artículo 512. En los reglamentos de esta ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijaran las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.”

Éstas son las obligaciones principales a cargo de los patrones. Pero también se tiene la establecer en cada empresa Comisiones de Seguridad e Higiene, según Ley Federal del Trabajo en su apartado 509, en cual se establece que cada empresa o establecimiento se organizaran las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

La existencia de un riesgo de trabajo trae consigo responsabilidades concretas a cargo de los patrones que la ley menciona. Desde luego debe distinguirse dos situaciones: en primer termino que el riesgo traiga consigo solo una incapacidad; en segundo lugar, que produzca la muerte del trabajador.

En los casos de simple incapacidad, de acuerdo con el artículo 487 los trabajadores tendrán derecho a:

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

En caso de muerte del trabajador la responsabilidad económica se traduce en dos prestaciones, según establece los artículos 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo<sup>27</sup>.

### 3.6.- ACCIDENTE DE TRABAJO.

La ley Federal del Trabajo, como ya lo mencionamos en hojas anteriores define a los accidentes de trabajo como:

“Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.”

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

---

<sup>27</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª ed. Ed. Porrúa, México, 1993, p.106.

En esta definición encontramos las siguientes características:

a) El accidente de trabajo se expresa en un lesión, cualquiera que sea su naturaleza, o la muerte, en consecuencia toda lesión del organismo humano puede constituir un accidente de trabajo, sea interna o externa, ya afecte al cuerpo mismo, ya a una función del organismo, bien a la vida psíquica.

b) La lesión puede ser permanente o transitoria, lo que conduce a la clasificación de las incapacidades en permanentes y temporal.

c) La lesión ha de ser producida por la acción repentina de una causa exterior que pueda ser medida o por un esfuerzo violento que realice la misma persona.

d) La instantaneidad de la causa esta considerada como característica del accidente de trabajo, pues se habla de una acción de repentina que pueda ser medida, o sea, es una acción que tiene un principio y un fin que pueden ser apreciados.

e) El accidente ha de sobrevenir durante el trabajo, en ejercicio de él o como consecuencia del mismo.

### 3.6.1.- LA PRUEBA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.

La doctrina y la jurisprudencia sobre la teoría del riesgo profesional han llegado a la conclusión de que, siempre que ocurra un accidente durante las horas de trabajo, tiene el obrero a su favor la presunción de que dicho accidente se produjo con motivo o en ocasión del trabajo desempeñado.

### 3.6.2.-ACCIDENTES PROVOCADOS POR ACTO DE COMPAÑEROS DE LA VICTIMA O DE TERCEROS.

A) Actos de compañeros de trabajo.- Los compañeros de trabajo pueden provocar accidentes, bien por acciones imprudentes o por negligencia o cuando intencionalmente se quiere causar el daño. Sucederá lo primero cuando una acción u omisión de un trabajador es la causa eficiente del accidente, pudiendo dichas acciones u omisiones actuar directamente sobre los útiles o el medio de trabajo y éste, a su vez, determinar el accidente, o bien obrar imprudente. El segundo tipo de accidente se realizara cuando un compañero, intencionalmente, lesiona a otro, y este ultimo ha sido dividido en dos grupos:

- Aquellos que toman su origen u ocasión en el trabajo y,
- Los que tienen relación alguna con él.

Los primeros son aquellas acciones de algún trabajador, quien, por razones del trabajo, provoca un accidente; y el segundo se refiere a los accidentes motivados por cuestiones personales entre los trabajadores y que no guardan relación con el trabajo.

Las cuestiones sobre la prueba varían en los dos tipos de accidentes: cuando es determinado por imprudencia o negligencia de un compañero de la víctima, el accidente debe producirse en el lugar y durante las horas de trabajo, pues las bromas en la calle o en el domicilio de los obreros no puede dar a indemnización, pero la imputación deviene, prácticamente, iures ed de iure, porque la prueba de imprudencia o negligencia del compañero que hiciera el patrono, seria la prueba

de la profesionalidad del accidente. Los actos intencionales pueden producirse en cualquier lugar y tiempo, pero si ocurren en el lugar y horas de trabajo se presumirá su relación con el trabajo y será, en consecuencia, el patrono quien debe alegar y probar el carácter personal del accidente y si la lesión se produce fuera del lugar y horas de trabajo, tocara al obrero demostrar el nexo con el trabajo.

B) Actos de terceros.- Estos actos son divididos en cuatro grupos: a) acto culposos; b) daño causado por las personas sobre las cuales debe ejercerse vigilancia; c) daño causado por las cosas que se tiene en custodia ; d) actos intencionados.

Los tres primeros no presentan mayor dificultad y se rigen fácilmente por la idea de riesgo profesional; la prueba dependerá del accidente del lugar y horas en que se realice el riesgo de trabajo.

Según la doctrina española define el concepto de tercero como la personas que no es dependiente del patrono. Esta noción es amplia, pues comprende no sólo a las personas subordinadas al patrono en virtud de un contrato de trabajo, sino también aquellas que devienen, aun momentáneamente, subordinados de otro en virtud de un convenio expreso o tácito. Las acciones que nacen a resultas de estos actos son las siguientes:

- El trabajador tiene acción en contra de su patrono,

- El trabajador tiene una acción civil contra el tercero, ya que de otra manera, se otorga la acción al patrono, quien obtendría un enriquecimiento en perjuicio del trabajador, o se libera al tercero, lo que y también sería injusto,
- El patrón tiene acción contra el tercero para reponer lo que hubiere o deba pagar al trabajador<sup>28</sup>.

### 3.7.- ENFERMEDADES DE TRABAJO.

La prevención y reparación de las enfermedades de trabajo es más difícil que en los accidentes de trabajo, pues mientras estos aparecen, en regla general, a simple vista, la profesionalidad de una enfermedad supone su determinación por conocimientos médicos.

Así de esta manera la propia Ley Federal del Trabajo define al enfermedad de trabajo en su artículo 475, del siguiente modo:

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

Las enfermedades profesionales se pueden dividir en tres grupos:

a) Las enfermedades propias de cada profesión u oficio, consignadas en la tabla de enfermedades de trabajo, en razón de la relación de causa a efecto que, invariablemente, ha precisado la ciencia médica.

---

<sup>28</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª ed. Ed. Porrúa, México, 1993, p.111-114

b) Las enfermedades propias de casa profesión u oficio, que la ciencia medica descubra en el futuro y no estén incluidas en la tabla.

c) Las enfermedades de trabajo, que son todos los padecimientos que pueden sobrevenir, para cualquier profesión u oficio, a consecuencia del modo físico, químico o biológico en que se ve obligado a trabajar el obrero.

### 3.7.1. LA PRUEBA DE LA ENFERMEDAD DE TRABAJO.

La prueba de la enfermedad consta de dos partes: la profesionalidad del padecimiento y que se adquirió al servicio del patrono.

La prueba de la profesionalidad. Las enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades debe considerarse siempre profesionales en relación con la profesión a que corresponda, la profesionalidad de estas enfermedades ha sido fijada por el legislador u no puede ser modificada por el juez. En cambio, todas las demás enfermedades suponen la prueba, en cada caso, de su relación con el trabajo, precisamente porque, respecto de ellas, falta toda presunción y más bien podría decirse que existe una presunción de que su causa productora no guarda relación con el trabajo. La prueba versara sobre la prestación de servicios por un tiempo suficientemente largo para que pueda contraerse la enfermedad y es así porque la característica de la enfermedad profesional es su adquisición por la acción repetida de una causa exterior, por largo tiempo. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció la presunción de adquisición de las enfermedades profesionales, la cual consiste en: demostrada la presunción de

servicios durante cierto tiempo y la profesionalidad de un padecimiento, se presume su adquisición al servicio del patrono<sup>29</sup>.

### 3.8.- CARÁCTER ENUNCIATIVO DE LA TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO SEGÚN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

Artículo 513.- Para los efectos de este título de la Ley adopta la siguiente

#### Tabla de enfermedades de Trabajo.

##### TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO

Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvo 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.

Tolveros, 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 sombreros de paja), empacadores, molineros, panaderos, trabajadores de las industrias de fibras duras, fabricantes de muebles, industria papelera.

8. Bisinosis.

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

9. Canabiosis: afecciones producidas por inhalación de polvos de cáñamo.

Trabajadores de la industria del cáñamo.

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, fogneros, 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. Silicosis.

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

18. Afecciones debidas a la inhalación de abrasivos sintéticos:

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

19. Silicosis.

---

<sup>29</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª ed. Ed. Porrúa, México, 1993, p.121-124.

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 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 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 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 silícicos 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 asfijante 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 amoníaco 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 letrineros.

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 amoníaco.

Trabajadores de la producción de esta sustancia y sus compuestos, destilación de la hulla, refineries de petróleo e industria petroquímica, operaciones químicas, fabricación de hielo y frigoríficos, preparación de abonos para la agricultura, letrineros, 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, peletera, 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 fógeno o cloruro de carbonilo.

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

41. Por los óxidos de ázoe 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 nitratos y silos.

42. Por el anhídrido sulfúrico.  
Trabajadores de la fabricación de ácido sulfúrico, de refineries de petróleo y síntesis química.
43. Por el ozono.  
Trabajadores que utilizan este agente en la producción de peróxido y en la afinación de aceites, grasas, harina, almidón, azúcar y textiles, en el blanqueo y la esterilización del agua, en la industria eléctrica y en la soldadura.
44. Por el bromo.  
Trabajadores que manejan el bromo como desinfectante, 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 este compuesto en diversas operaciones industriales.
47. Asma bronquial por los alcaloides y éter dietílico clorado, poli-isocianatos y di-isocianato de tolueno.  
Trabajadores de la industria química, farmacéutica, hulera, 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.  
Herrereros, 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 producidas por ácidos 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 ftálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitran, 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 estas 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 pinturas, 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 laboratoristas.
64. Lesiones ungueales y peringueales.

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

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

Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos 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-diamina, alquitrán, asfaltos, solventes y barnices, industria de la vainilla, cultivo del champignon, carpinteros, etc.

68. Conjuntivitis y querato-conjuntivitis: (por agentes físicos (calor); químicos o alergizantes: amoníaco, anhídrido sulfuroso, formol, cloro y derivados, vapores nitrosos, ácido sulfúrico, ozono, ácido sulfhídrico, solventes y barnices celulósicos, tetraclorotano, alcohol metílico, viscosa, lana, pluma, pelos, pólenes, algodón, trigo, cacahuete, lúpulo, tabaco, mostaza, vainilla, productos medicamentosos, etc.) Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, panaderos, poceros, letrinos, 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 ultra-violeta 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. Pterigión. Por irritación conjuntival permanente por factores mecánicos, (polvos); físicos (rayos infra-rojos, calóricos).

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

71. Queratoconiosis:

Incrustación en la córnea de partículas duras: (mármol, piedra, polvos abrasivos o metales).

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

72. Argiriosis ocular. (Sales de plata).

Cinceladores, orfebres, pulidores, plateros, fabricantes de perlas de vidrio, químicos.

73. Catarata por radiaciones. (Rayos infra-rojos, calóricos, de onda corta, rayos X).

Vidrieros, herreros, fundidores, técnicos y trabajadores de gabinetes de rayos X, técnicos y trabajadores de la energía atómica.

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

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

75. Parálisis oculomotoras. (Intoxicación por sulfuro de carbono, plomo).

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

76. Oftalmoplegía interna. (Intoxicación por sulfuro de carbono).

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

77. Retinitis, neuro-retinitis y corio-retinitis. (Intoxicación por naftalina, benzol).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición 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 este agente.

79. Neuritis óptica y ambliopía o amaurosis tóxica: (intoxicación por plomo, sulfuro de carbono, benzol, 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 colorantes, 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 de 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 del 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. Hidrocarburo por derivados del petróleo y carbón de hulla.  
Trabajadores de las industrias petrolera, petroquímica, carbonífera, fabricación de perfumes y demás expuestos a la absorción de estas sustancias.
92. Intoxicación por el tolueno y el xileno.  
Trabajadores que manipulan estos solventes en la industria de las lacas, hulera, peletera, fotograbado, fabricación de ácido benzoico, aldehído benzílico, 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-bromo-metanos.  
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 tetra-cloretano.  
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-cloretano y per-cloretano.  
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), aldrín, dieldrín y similares.
102. Intoxicaciones por los naftalenos clorados y difenilos clorados.  
Trabajadores que los utilizan como aislantes eléctricos.
103. Sulfo-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 esta 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 este solvente en la industria de las lacas, barnices, pinturas, tintas, resinas de cera y plásticos; preparación de tejidos en histología.
106. Benzolismo.  
Trabajadores que utilizan el benceno 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 (PSTE), 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 hulea y fabricación de colorantes.

115. Intoxicaciones por carbamatos, ditiocarbamatos, derivados de clorofenoxihidroxiumarina, 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 estos productos.  
Infecciones, parasitosis, micosis y virosis  
Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus.

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

119. Muermo.  
Caballerangos, mozos de cuadradas, 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 ni 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, neumonías a virus, mononucleosis infecciosa, poliomielitis 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 a antibióticos.  
(Penicilina, estreptomycin y otros similares de amplio o mediano espectro).  
Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas 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 presiones sobre determinadas articulaciones (rodillas, codos, hombros).

142. Osteoartritis 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 calzados, 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 atrófica y alergias 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. Osteoartritis 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 baro-traumáticas.  
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 radio-elementos (gamagrafía, gama y betaterapia, isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos de rayos X), radio, sonar, rayos láser, maser, 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 los 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 radiactivos, 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), creosota; 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 de 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, secretarios, mecanógrafas, manejo de máquinas sumadoras, 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 similares.

### 3.9.- CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

Según los preceptos 477 del Ley Federal del Trabajo y 55 de la Ley del Seguro Social, los riesgos de trabajo pueden producir:

- I. Incapacidad temporal
- II. Incapacidad permanente parcial.
- III. Incapacidad permanente total
- IV. La muerte.

### 3.10.- INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO.

#### 3.10.1.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

La parte fundamental del artículo 55 de la Ley del Seguro Social, dice que se entenderá por incapacidad temporal, lo que al respecto dispone la Ley Federal del Trabajo por tanto, permitir la aplicación supletoria de esta ley, para atribuir con todas sus consecuencias jurídicas, el concepto contenido en el artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

“Artículo 478.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona par desempeñar su trabajo por algún tiempo.”

Prestaciones en especie. En tratándose de la incapacidad temporal se otorgan las mismas prestaciones en especie que para las otras clases de incapacidades y que prevé el artículo 56 de la Ley del Seguro Social:

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

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

Prestaciones en dinero. Tratándose de estas prestaciones el artículo 58 fracción I de la Ley del Seguro Social, que dispone:

“El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

- I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.”

El goce de este subsidio se otorgara la asegurado entre tanto no se declare que se encuentra incapacitado para trabajar o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, en los términos del reglamento respectivo.

De los certificados de incapacidad temporal y del pago de subsidios. En el artículo 60 de la Ley del Seguro Social, dispone al respecto:

“Los certificados de incapacidad temporal que expide el instituto se sujetaran a los que establezca el rendimiento relativo.

El pago de subsidios se hará por periodos vencidos no mayores de siete días.”

Ley Federal del Trabajo menciona en cuanto la plazo para el pago de subsidios en su artículo 88 de la Ley en cita, la cual reza:

“Artículo 88 Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.”

### 3.10.2.- LA INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.

En la parte final del artículo 55 de la Ley del Seguro Social, nos menciona que por incapacidad permanente parcial, lo que al respecto dispone la Ley Federal del Trabajo por consecuencia, permite la aplicación supletoria de esta Ley, para atribuir con todas sus consecuencias jurídicas, el concepto contenido en el artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

“Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.”

Prestaciones en dinero. Para fijar la pensión por incapacidad permanente parcial, es necesario basarse en el artículo 58 fracción III, de la Ley del Seguro

Social y 514 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos habla sobre la valuación de incapacidades permanentes, el cual dice lo siguiente:

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

**TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES**

**Miembro superior**

**Pérdidas.**

1. Por la desarticulación interescapulotorácica de.....	80 a 85%
2. Por la desarticulación del hombro de.....	75 a 80%
3. Por la amputación del brazo, entre el hombro y el codo, de.....	70 a 80%
4. Por la desarticulación del codo, de.....	70 a 80%
5. Por la amputación del antebrazo entre el codo y la muñeca, de.....	65 a 75%
6. Por la pérdida total de la mano, de.....	65 a 75%
7. Por la pérdida total o parcial de los 5 metacarpianos, de.....	60 a 70%
8. Por la pérdida de los 5 dedos, de.....	60 a 70%
9. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar, según la movilidad del dedo restante, de.....	55 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, de.....	60 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, de.....	55 a 60%
13. Por la pérdida del pulgar índice y medio, de.....	52 a 57%
14. Por la pérdida del pulgar y del índice, de.....	40 a 45%
15. Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente.....	35%
16. Por la pérdida del pulgar solo, de.....	25 a 30%
17. Por la pérdida de la falange ungueal del pulgar.....	20%
18. Por la pérdida del índice con el metacarpiano o parte de éste, de.....	20 a 25%
19. Por la pérdida del dedo índice.....	20%
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° y 75°, de.....	30 a 35%
33. Completa del codo en posición de extensión (desfavorable) entre 110° y 180°, 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.....	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° y 180°.....	30%
60. Del codo, con conservación del movimiento en posición favorable, entre 110° y 75°, 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° y 45°, 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%	
<b>Parálisis completas e incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos.</b>		
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.		
<b>Luxaciones que no puedan ser resueltas quirúrgicamente.</b>		
127. De la clavícula, no reducida o irreductible, interna, de.....	5 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%	
<b>Músculos</b>		
136. Amiotrofia del hombro, sin anquilosis ni rigidez articular.....	15%	
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%	
<b>Vasos</b>		
139. Las secuelas y lesiones arteriales y venosas, se valuarán 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.		
<b>Miembro inferior</b>		
<b>Pérdidas.</b>		
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%	
146. Por la amputación de la pierna, entre la rodilla y el cuello del pie, de.....	55 a 65%	
147. Por la pérdida total del pie, de.....	50 a 55%	
148. Por la mutilación de un pie con conservación del talón, de.....	35 a 45%	
149. Por la pérdida parcial o total del calcáneo, de.....	10 a 30%	
150. Por la desarticulación medio-tarsiana, de.....	35 a 40%	
151. Por la desarticulación tarso metatarsiana, de.....	25 a 30%	
152. Por la pérdida de los cinco ortejos, de.....	20 a 25%	

153. Por la pérdida del primer orjejo; con pérdida o mutilación de su metatarsiano, de.....	20 a 30%
154. Por la pérdida del primer orjejo sólo.....	15%
155. Por la pérdida de la falange ungueal del primer orjejo. ....	7%
156. Por la pérdida de un orjejo que no sea el primero.....	5%
157. Por la pérdida de las dos últimas falanges de un orjejo que no sea el primero.....	3%
158. Por la pérdida de la falange ungueal de un orjejo que no sea el primero.....	2%
159. Por la pérdida del quinto orjejo con mutilación o pérdida de su metatarsiano, de.....	20 a 30%
<b>Anquilosis</b>	
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, de.....	90 a 100%
163. De la rodilla en posición de extensión (favorable), de 180° a 135°, de.....	30 a 40%
164. De la rodilla en posición de flexión (desfavorable), de 135° a 30°, 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 orjejos, de.....	10 a 15%
167. Del cuello del pie en ángulo recto, con entorpecimiento de la movilidad de los orjejos, de.....	25 a 30%
168. Del cuello del pie, en actitud viciosa, de.....	30 a 55%
169. Del primer orjejo, en rectitud.....	5%
170. Del primer orjejo en posición viciosa, de.....	10 a 15%
171. De los demás orjejos, en rectitud.....	5%
172. De los demás orjejos en posición viciosa, de.....	5 a 15%
<b>Rigideces articulares</b>	
<b>Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares.</b>	
173. De la cadera, con ángulo de movilidad favorable, de.....	15 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, de.....	10 a 20%
179. De cualquier orjejo, de.....	2 a 5%
<b>Pseudoartrosis</b>	
180. De la cadera, consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de substancia 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%
<b>Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente.</b>	
190. Del hueso poplíteo, que limiten la extensión de 170° a 135°, de.....	20 a 30%
191. Del hueso poplíteo, que limiten la extensión de 135° a 90°, de.....	30 a 50%
192. Del hueso poplíteo, que limiten la extensión a menos de 90°, de.....	50 a 60%
193. De la planta del pie, con retracción de la punta hacia uno de sus bordes, de.....	20 a 40%
<b>Secuelas de fracturas</b>	
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, de.....	25 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, de.....	40 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°, de.....	50 a 70%

207. De los cóndilos femorales y tuberosidades tibiales, con rigideces articulares, desviaciones, aumento de volumen de la rodilla, claudicación, etc., de.....	30 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 de.....	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, de.....	8 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. Monoplejía superior.....	70%
257. Monoparesia superior, de.....	20 a 40%
258. Monoplejía inferior, marcha espasmódica, de.....	40 a 60%
259. Monoparesia inferior, marcha posible, de.....	20 a 40%
260. Paraplejía.....	100%
261. Paraparesia, marcha posible, de.....	50 a 70%
262. Hemiplejía, 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 hemiplejía.....	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 substancia 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 substancia 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 sustancia, 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.....	30%
290. Pérdida total de la dentadura, prótesis no tolerada.....	15%
291. Pérdida total de la dentadura, prótesis tolerada.....	20%
292. Pérdida completa de un arco dentario, prótesis no tolerada.....	10%
293. Pérdida completa de un arco dentario, prótesis tolerada.....	15%
294. Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis no tolerada.....	5%
295. Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis tolerada.....	20 a 50%
296. Bidas cicatrizales que limiten la abertura de la boca, impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, la masticación o dejen escurrir la saliva, de.....	20 a 35%
297. Luxación irreductible de la articulación temporo-maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional, de.....	20 a 40%
298. Amputaciones más o menos extensas de la lengua, con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra y de la deglución, de.....	10 a 20%
299. Fístula salival no resuelta quirúrgicamente, de.....	100%
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

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.

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.Ec/p.*	Ep/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	31	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

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.)

TABLA III

AGUDEZA VISUAL.	Incapacidad en trabajadores cuya actividad sea de Exigencia visual Mediana o baja.	incapacidad 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 valuarán 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....5 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 diplopia, en pacientes que previamente carecían de fusión, de.....	5 a 10%
324. Diplopia susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, de.....	5 a 20%
325. Diplopia en la parte inferior del campo, de.....	10 a 25%
326. Diplopia 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.....	
327. Diplopia 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 tóricas 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, anquiblefarón), unilateral, de.....	5 a 15%
339. Bilateral, de.....	10 a 25%
Alteraciones de las vías lagrimales	
340. Lagofthalmos cicatrizal o parálítico 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	% de incapacidad
Bilateral combinada	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 inaural, 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 deforme 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 trastornosfuncionales residuales, de.....10 a 90%
  - 369. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades lineales o reticulares generalizadas, u opacidades puntiformes grados 1 ó 2, u opacidades miliares 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 miliares 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 miliares 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 miliares 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 del.....100%
  - 374. Fibrosis neumoconiótica infectada de tuberculosis, no curada clínica ni bacteriológicamente, abierta.....100%
  - 375. Las neumoconiosis no fibróticas y el efisema pulmonar, se valorarán 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.....20 a 70%
  - 378. Adherencias pericárdicas post-traumáticas sin insuficiencia cardíaca, de.....10 a 20%
  - 379. Con insuficiencia cardíaca, según su gravedad de..... 20 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 génito-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.	

El artículo 58, Fracción III de la Ley del Seguro Social, en su primer párrafo dispone:

“Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al cincuenta por ciento, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos de la fracción anterior.”

El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo, teniendo como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total.

El tanto por ciento de la incapacidad se fijara entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla, teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si está es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remunerados semejantes a su profesión u oficio.

En efecto, primero se tomará como base el monto de pensión que correspondería a la incapacidad permanente total, según salario, de conformidad a la tabla en el artículo 58, fracción II de la Ley que nos ocupa y la evaluación definitiva será el tanto por ciento de esa pensión, determinada de conformidad con el artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo, que contiene la tabla de evaluación de incapacidad permanente parcial, la cual coincida con la del número o del inciso del artículo 514 citado, y encontramos en el mismo el mínimo y el máximo del porcentaje aplicable, deberemos individualizar el porcentaje específico, aplicable al caso concreto, motivándolo debidamente de acuerdo a las reglas de individualización, señaladas en la parte final, del primer párrafo, de la fracción III del artículo 58, de la Ley del Seguro Social.

El tercer párrafo de la fracción III del artículo 58 de la Ley del Seguro Social establece que si la evaluación definitiva de la incapacidad fuese hasta el 25 % , se pagara al asegurado en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco mensualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Como ésta segunda parte de la fracción que nos ocupa, el precepto es

conmitarorio, no existe discrecionalidad para otorgar la pensión, sino que deberá ser indemnización.

Pensión en los casos de dos o más incapacidades parciales el Instituto, no cubrirá al asegurado o a sus beneficiarios, una pensión mayor de la que hubiere correspondido a la incapacidad permanente total (artículo 67 de la Ley del Seguro Social.)<sup>29</sup>

### 3.10.3. - INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.

La parte final del artículo 55 de la Ley del Seguro Social dice: que se entenderá por incapacidad permanente total, lo que al respecto dispone a la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto dispone la aplicación supletoria de esta Ley, para atribuir con todas sus consecuencias jurídicas, la definición contenidas en el artículo 480 de la Ley en mención que dice:

“Artículo 480. - Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.”

La existencia de estados personales anteriores del trabajador, como discapacidad física, mental o sensorial (...), no son causa de disminución del grado de incapacidad permanente total ni de las prestaciones, según el artículo 45 del Ley del Seguro Social, dispone al respecto:

---

<sup>29</sup> De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 8ª ed. Ed. Porrúa, México, 1991, pag.474

“Aviso del accidente o enfermedad de trabajo. El patrón deberá dar aviso al Instituto Mexicanos del Seguro Social del accidente o enfermedad del trabajo, en los términos que señale el reglamento respecto al mismo.”

Los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o a las personas encargados de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al Instituto Mexicano del Seguro Social, el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad del Trabajo correspondiente, la que a su vez, dará traslado del mismo al Instituto (Artículo 51 de la LSS).

Sanción. A los patrones que oculten un accidente de trabajo, el artículo 52 de la Ley del Seguro Social, dispone:

“El patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo, se hará acreedor a las sanciones que determine el reglamento”

Esta conducta de los patrones está sancionada por el Artículo 6, en sus fracciones X y XI, del Reglamento para Imposición de Multas por infracción a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.

Fracción X. Obstaculizar o impedir, por sí o por interpósita persona las inspecciones o visitas domiciliarias que ordene el instituto.

Fracción XI. No cooperar con el instituto en los términos del artículo 83 del la Ley del Seguro Social, en la realización de estudios e investigaciones

para determinar factores causales y medida preventivas de riesgos de trabajo, en proporcionar datos e informes que permitan la elaboración de estadísticas de ocurrencias y en difundir, en el ámbito de sus empresas las normas sobre prevención de riesgos de trabajo...

Obligaciones del asegurado que sufre algún accidente o enfermedad de trabajo. El artículo 50 de la Ley del Seguro Social, ordena:

“El asegurado que sufre algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere el capítulo tercero , del título segundo de esta Ley deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando exista causa justificada.”

Por su parte el artículo 507 de La Ley Federal del Trabajo nos menciona que cuando el trabajador se rehúse con justa causa recibir la atención médica y quirúrgica que le proporcione el patrón, no perderá los derechos que otorga este Título.

Causas y modalidades, de accidente que no se consideran riesgo de trabajo en al Ley del Seguro Social. Y derechos del asegurado en hipótesis. El artículo 46 del a Ley del Seguro Social, dispone al respecto:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista

prescripción suscrita por medico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por si o de acuerdo con otra persona;

IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio,

V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

El artículo 47 del mismo ordenamiento nos dice al respecto:

“I. El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el seguro de enfermedades y maternidad o bien a la pensión de invalidez señalada en esta ley, si reúne los requisitos consignados en las disposiciones relativas, y

II. Si el riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado, los beneficiarios legales de este tendrán derecho a las prestaciones en dinero que otorga el presente capítulo. Por lo que se refiere a las prestaciones en especie de enfermedades y maternidad, estas se otorgaran conforme al capítulo iv de este título.”

Una disposición similar al artículo antes transcrito, se tiene en el artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo, que exceptúa a los patrones de las obligaciones consistentes en prestaciones en especie e indemnizaciones, pero dejándolos

obligados en todo caso, a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro medico.

Las prestaciones a que tiene derecho el trabajador asegurado, en caso de que promueva inconformidad o juicio en contra de la calificación definitiva del accidente o enfermedad dictado por el Instituto Mexicano del Seguro Social. De acuerdo con el artículo 44 de la Ley del Seguro Social, cuando el trabajador asegurado no este conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el instituto de manera definitiva deberá interponer el recurso de inconformidad. Entre tanto se tramita el recurso o el juicio respectivo, el instituto otorgara al trabajador asegurado o a sus beneficiarios legales las prestaciones a que tuvieran derecho en los seguros de enfermedades y maternidad o invalidez y vida, siempre y cuando se satisfagan los requisitos señalados por esta ley.

Prestaciones en especie. Las prestaciones en especie, en caso de incapacidad permanente total deriva de riesgo de trabajo, se determinan en el artículo 56 de la Ley del Seguro Social, que dice:

“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.”

A su vez el artículo 57 dispone: “Las prestaciones a que se refiere le artículos anterior se cancelaran de conformidad con las disposiciones previstas en esta ley y en sus reglamentos”.

Prestaciones en dinero. Las prestaciones en dinero, en caso de incapacidad permanente total, derivada de un riesgo de trabajo, se determinara por el artículo 58 fracción II, de la Ley del Seguro Social, en los siguientes términos:

II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, este recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo, se calculara con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos ultimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. Igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de la Ley...

Dichas pensiones, seguros y prestaciones se otorgaran por la institución de seguros que elija el trabajador. Para contratar los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia el instituto calculara el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restara el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador y la diferencia positiva será la suma asegurada, que deberá pagar el instituto a la institución de seguros elegida por el trabajador para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia.

El seguro de sobrevivencia cubrirá, en caso de fallecimiento del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, la pensión y demás prestaciones económicas a sus beneficiarios; si al momento de producirse el riesgo de trabajo, el asegurado hubiere cotizado cuando menos ciento cincuenta semanas, el seguro de sobrevivencia también cubrirá el fallecimiento de este por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales.

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

- A) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual;
- B) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; o
- C) Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

Carácter provisional de la pensión por un periodo de adaptación. El artículo 61 de la Ley del Seguro Social, establece ese periodo de adaptación, en los siguientes términos:

“Al declararse la incapacidad permanente, sea parcial o total, se concederá al trabajador asegurado la pensión que le corresponda, con carácter provisional, por un periodo de adaptación de dos años”.

Durante ese periodo de dos años, en cualquier momento el instituto podrá ordenar y, por su parte, el trabajador asegurado tendrá derecho a solicitar la revisión de la incapacidad con el fin de modificar la cuantía de la pensión.

Transcurrido el periodo de adaptación, se otorgara la pensión definitiva, la cual se calculara en los términos del artículo 58 fracciones II y III de esta ley.

Esta disposición tiene el objeto de adoptar la pensión a los diagnósticos periódicos de la enfermedad, lo que redundará en una relación de mayor equidad entre el IMSS y el trabajador pensionado, con motivo de la cuantía de la pensión.

Del pago de las prestaciones en dinero. De acuerdo con lo previsto por el artículo 63 de la Ley del Seguro Social, las prestaciones en dinero relativas a los seguros de riesgos de trabajo, se pagaran directamente al asegurado, salvo el caso de incapacidad mental comprobada ante el instituto, en que se podrá pagar a la persona o personas a cuyo cuidado quede el incapacitado.

El Instituto podrá celebrar convenios con los patronos para el efecto de facilitar el pago de subsidios a sus trabajadores incapacitados. La anterior es con el objeto de evitar perdidas de tiempo a los trabajadores en el cobro de los subsidios a fin de que lo mas cómodamente posible a través de la empresa en los términos de los convenios.

Consideramos que la apariencia de esos convenios se limita a los casos de incapacidad temporal o permanente parcial, ya que trata del cobro de pensiones por incapacidad permanente total, pudiera resultar mas fácil haciendo directamente en el Instituto Mexicano del Seguro Social, porque se supone que el trabajador ya no labora en la empresa.

El artículo 64 en su fracción VI, párrafo cuarto, de la Ley Seguro Social establece que se otorgara a la viuda del asegurado, 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, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

#### 3.10.4.- LA MUERTE DEL TRABAJADOR.

Las finalidades de la indemnización están emparentadas con las relativas a la indemnización de incapacidad permanente, con diferencia de que, en tanto esta última sirve al trabajador mismo y a su familia, la indemnización por muerte trata de compensar la reducción en los ingresos de la familia. La acción de los deudos del trabajador es una acción propia y que, en consecuencia, no es un derecho que adquieren dichos deudos por herencia; pues bien la indemnización por muerte es una medida de protección a la familia del trabajador<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. 13ª ed. Ed. Porrúa. Pag. 160-161.

Los elementos de la indemnización se encuentran en el artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo, en donde dicho artículo reza:

“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.”

La primera fracción tiende a satisfacer una necesidad inmediato y son los funerales del trabajador fallecido; la doctrina no solamente al sepelio del trabajador, sino también a ciertos gastos conexos, como son el luto que acostumbran guardar ciertas familias.

La indemnización a que se refiere el artículo 502, por su parte dispone: “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.”

Tal indemnización es inferior a la que se concede en los casos de incapacidad permanente total y es en razón de la disminución de la familia y de la consiguiente reducción de sus necesidades. Esta indemnización debe repartirse entre los deudos del obrero y que éstos, a su vez, se dividen en dos grupos: El primero esta constituido por la esposas, los hijos legítimos o naturales menores de

dieseis años y los ascendientes y el segundo por las personas que dependían económicamente del trabajador. En el primer grupo y salvo la prueba de que alguna de las personas no dependía económicamente del trabajador, la indemnización se reparte entre los miembros del segundo, en la proporción en que dependían económicamente del trabajador.

Encontramos en la propia Ley Federal del Trabajo que el Instituto Mexicano del Seguro Social es también beneficiario de ésta indemnización, juntamente con la de dos meses de salario, según el artículo 501 fracción V de la Ley Federal del Trabajo porque se debe suponer que dicho organismo las cubre.

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

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

El pago de la indemnización de los dos meses de salario a cargo del IMSS, se hará preferentemente a persona familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos funerarios.

La pensión a la viuda o el viudo y a la concubina, cuando el riesgo de trabajo dio como resultado la muerte del asegurado, según lo previsto por el artículo 64 fracción II de la Ley de Seguro Social, el IMSS otorgara a la viuda del asegurado una pensión equivalente al cuarenta de la que hubiese correspondido a aquel, tratándose de incapacidad permanente total. la misma pensión corresponde

al viudo o concubino que dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del seguro de invalidez y vida hubiera que estando totalmente incapacidad, hubiera dependido económicamente de la asegurada.

Por tanto, para fijar el monto de la pensión, es necesario remitirse al artículo 64 en su apartado B) fracción I de la Ley del Seguro Social en la cual dice que el pago deberá ser una cantidad igual a sesenta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado, dicho pago se hará consideramos que en este aspecto es más justa la Ley del a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral; ISSSTE, al otorgar en el artículo 41, una pensión equivalente al cien por ciento del sueldo básico que hubiera percibido el trabajador en el momento de ocurrir el fallecimiento, por lo anterior, opinamos que la Ley del Seguro Social debe afirmarse para igualar la conquista laboral.

Según el artículo 65 de la Ley del Seguro Social solo a falta de esposa tendría derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II del artículo 64, 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 gozara de pensión.

La pensión de viudez, otorgada con motivo de la muerte del asegurado por riesgo de trabajo, será revisada e incrementadas anualmente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley del Seguro Social, el cual dice:

“La cuantía de las pensiones por incapacidad permanente será actualizada anualmente en el mes de febrero, conforme al índice nacional de precios al consumidor correspondiente al año calendario anterior.. ”

En los términos de la fracción VI, último párrafo del artículo 64 de la Ley del Seguro Social, indica que tratándose de los huérfanos, cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años si se encuentran estudiando o si se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, (fracción II del artículo en mención), y la viuda del asegurado; se les otorgara un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

Consideramos que con base en el artículo 64 fracción VI, último párrafo de la Ley del Seguro Social, en consideración con el artículo 65 de la Ley en cita, la concubina pensionada, también tiene derecho al aguinaldo, porque la ley no se niega expresamente, pues este debe ser en beneficio de la concubina al otorgarle el aguinaldo, dado que la finalidad de Ley fue el de otorgarle la pensión a falta de esposa, por lo que también debe concedérsele lo accesorio como lo es el aguinaldo, porque la interpretación de la Ley debe ser a favor y para protección de los intereses del trabajador, del asegurado y sus beneficiarios para poder atender a la solidaridad y justicia social.

Encontramos una prohibición para la cónyuge o concubina en la propia Ley del Seguro Social, en su artículo 66, cuarto párrafo, pero también abre la posibilidad al decir que:

“Tratándose de la cónyuge o concubina, la pensión se pagara mientras no contraiga nupcias o entre en concubinato. La viuda o concubina que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada. En este ultimo caso, la aseguradora respectiva deberá devolver al instituto el fondo de reserva de las obligaciones futuras pendientes de cubrir, previo descuento de la suma global que se otorgue.”

En relación a la pensión de los huérfanos incapacitados menciona la Ley dos tipos de porcentajes uno del 30% y otro del 25%, ambos están establecidos en el artículo 64 en sus fracciones III, IV y VI. En la fracción III nos habla de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgara 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; en tanto que la fracción IV nos habla de huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgara una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años, y hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando. la fracción VI nos encuadra ambos casos de las fracciones

anteriores pero además agrega que los huérfanos se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, a quienes se les otorgara una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

Encontramos una disposición en el artículo 66 tercer párrafo de la Ley del Seguro Social en la cual establece que a falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se le pensionara con una cantidad usual al veinte por ciento de la pensión que hubiese correspondido al asegurado, en el caso de incapacidad permanente total.

La Pensión a los ascendientes del asegurado fallecido, el ultimo párrafo del artículo 66 de la Ley del Seguro Social, dispone que a falta de viuda, huérfano o concubina o concubinario con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se le pensionara con una cantidad usual al veinte por ciento de la pensión que hubiese correspondido al asegurado, en el caso de incapacidad permanente total.

Tratándose de la cónyuge o concubina, la pensión se pagará mientras no contraiga nupcias o entre en concubinato. La viuda o concubina que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada. en este ultimo caso, la aseguradora respectiva deberá devolver al Instituto el fondo de reserva de las obligaciones futuras pendientes de cubrir, previo descuento de la suma global que se otorgue.

El tope máximo del total de las de las pensiones asignadas a las personas señaladas en los artículos anteriores, en caso de fallecimiento del asegurado, no excederá de la que correspondería a este si hubiese sufrido incapacidad permanente total. En caso de exceso, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones (artículo 66 de la ley de seguro social).

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

En lo referente al aviso del accidente o muerte del trabajador corresponde al patrón, tal y como lo establece el artículo 51 de la Ley del Seguro Social, que al efecto dice:

“Artículo 51. El patrón deberá dar aviso al instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo...”

Pero también habla en su segundo párrafo de dicho artículo que los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado del mismo al Instituto.

### 3.11.- BASE SALARIAL PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO.

Para poder hablar de este tema es necesario definir el concepto de salario diario, es cual es: el salario que corresponde al trabajador a cambio de su labor ordinaria y, en consecuencia. También encontramos una definición en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 el cual reza:

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

Para determinar el salario se hará de conformidad con el artículo 83 de la Ley Federal del trabajo, en la cual establece que El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Y cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Los plazos para el pago de dicho salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Para determinar el monto de la indemnización a que nos referimos se hará de conformidad con el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el cual indica lo siguiente:

“Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

### 3.12.-COMPUTO PARA LA PRESCRIPCIÓN DEL RIESGO DE TRABAJO.

Los términos de la prescripción varían con las diversas acciones que nacen a consecuencia de los infortunios del trabajo. En esencia son las tres acciones:

- La del otorgamiento de atención médica, medicamentos y material de curación,
- La indemnización,
- La de reposición o asignación de nuevo empleo.

En relación al tema, la acción de indemnización, nos dice la Ley Federal del Trabajo en su artículo 519 nos dice:

“Esto es puede decirse que la naturaleza de la incapacidad comienza desde que se inicia la imposibilidad para trabajar o antes si se establece, en forma autentica, la existencia de una incapacidad.”

No debemos confundir la naturaleza de la incapacidad con el grado de la incapacidad; en consecuencia cuando es cierta una incapacidad, temporal o permanente, se puede decir que está determinada la naturaleza de la incapacidad.

La prescripción no puede correr antes del nacimiento y de la exigibilidad del derecho, pero que principia a correr en el momento en que es exigible la obligación<sup>31</sup>.

En los casos de incapacidad temporal, la prescripción corre desde que el trabajador deja de prestar sus servicios por razón de incapacidad para el trabajo o antes si se establece, en forma auténtica, la existencia de una incapacidad, o, si el

---

<sup>31</sup> Mario De La Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. 13ª ed.Ed. Porrúa, México, 1993, p.p. 170-172

trabajador se separo de la empresa, a partir de momento en que aparezca la incapacidad. El accidente de trabajo resulta de dos elementos, uno externo, que es la causa productora y uno interno, que es la lesión que impide o dificulta el trabajo; en consecuencia, es necesario se reúnan los dos elementos para que nazca el derecho a la indemnización y es también evidente que la prescripción no puede principiar sino cuando se reúnen dichos elementos, pues es cuando nace el derecho y se hace exigible. A veces es posible que incapacidad no impida el desarrollo del trabajo, pero que sea una incapacidad parcial determinada en forma autentica; con apoyo en el principio de que la prescripción corre desde que la obligación es exigible. Si el trabajador se separa de una empresa ante de que aparezca la incapacidad, la prescripción de su derecho se iniciará cuando aparezca la incapacidad.

En los casos de incapacidad permanente, la prescripción corre desde el vencimiento del periodo de incapacidad temporal o antes si se establece en forma auténtica la existencia de una incapacidad permanente. El trabajador que deja de trabajar sufre incapacidad, pero no se sabe si es temporal o permanente, es necesario que se establezca lo que señala la propia Ley Federal del Trabajo en su numeral 491, el cual reza: Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. De igual

manera encontramos el artículo 497 del mismo ordenamiento, el cual menciona que si dentro de los dos años siguientes al en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior.

El derecho a la indemnización por incapacidad permanente nace en el momento de producirse cualquiera de las dos hipótesis, o sea, la fijación de la incapacidad o el transcurso de los tres meses de que habla el artículo 491 de la Ley Federal del Trabajo. Parece que se prolonga el término de la prescripción, pero no es así, porque la prescripción de las acciones supone la existencia de la incapacidad respectiva, temporal o permanente y cada una de las acciones prescribe por separado<sup>32</sup>.

La prescripción comenzará a correr desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo (artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo).

---

<sup>32</sup> Mario De La Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. 13ª ed. Ed. Porrúa, México, 1993, p.p. 172

Este artículo establece tres situaciones a saber: a) La primera en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo, esto es como textualmente dice la Ley en el momento en se determino la incapacidad del trabajador ya sea incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, depende cual se le haya prescrito, b) Desde la fecha de la muerte del trabajador, c) desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio.

Otra acción la encontramos en la asistencia médica, medicamentos y material de curación, esta no se encuentra incluida en la regla del artículo 519 en comento, pero en el artículo 516 del mismo ordenamiento, nos habla de acciones, sin referirse a una en especial, solo dice acciones, dicho articulo señala:

“Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.”

Se regularán los meses para efectos de la prescripción, estos se reglamentaran por el número de días que les correspondan. El primer día se contara completo. Aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> Mario De La Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. 13ª ed. Ed. Porrúa, México, 1993, p.p. 174-179



## CAPÍTULO CUARTO. LA PREVISIÓN SOCIAL.

### 4.1.- MARCO JURÍDICO.

El fundamento legal de la previsión social se encuentra contemplado en nuestra actual Carta Magna, en su artículo 123, siendo la primera Constitución del siglo XX que contiene un programa de prevención social tales como: escuelas y becas para los hijos de los trabajadores, agencias gratuitas de colocación, habitaciones cómodas e higiénicas, servicios públicos, mercados, centros recreativos, prohibición para la instalación de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar, higiene y seguridad social en los centros de trabajo, prevención y reparación de los riesgos profesionales, seguro social. Estas disposiciones constituyen un derecho de los trabajadores y son una obligación de los empresarios, en virtud de que la previsión social es una parte del derecho del trabajo.

Además de encontrarse contemplado en la Constitución como se dijo anteriormente, también lo encontramos en el artículo 132 fracciones XVII, XVIII y XIX de la Ley Federal del Trabajo, en donde establece las obligaciones a los patronos las cuales son:

Fracción XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general las labores y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que se señalen los

instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente.

Facción XVIII. Fijar visiblemente a sus trabajadores y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

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

#### 4.2.- LA PREVISIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

La aplicación del costo de las medidas preventivas se debe considerar desde la perspectiva de las repercusiones económicas derivadas de los riesgos de trabajo que afectan a la industria. Para disminuir los riesgos de trabajo es necesario adoptar técnicas y prácticas preventivas que comprometen en su aplicación, a la participación de trabajadores y patrones.

Algunas técnicas y prácticas que pueden ser considerabas como preventivas de los riesgos de trabajo son las siguientes:

- 1.-Forma y modo de observar las disposiciones reglamentarias se seguridad e higiene en el trabajo
- 2.-El establecimiento de controles de herramientas, materiales, maquinaria y equipo de trabajo.

- 3.- El establecimiento y supervisión de un programa de mantenimiento preventivo de instalaciones, equipo y maquinaria.
- 4.-Poner en práctica la capacitación y el adiestramiento aplicado recomendaciones específicas para la prevención del riesgo de trabajo
- 5.-Reconocer y adoptar los procedimientos seguros para el desempeño del trabajo.
- 6.-Otorgar los puestos de trabajo de acuerdo a las cualidades de los obreros
- 7.-Contar con un diseño y aplicación de sistemas correctivos para el control de agentes agresores en la empresa.
- 8.-Contar con los recursos técnicos y financieros para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En lo que respecta a los menores de edad en nuestra legislación, lo ideal es que no trabajen, sino que dediquen su tiempo al estudio de preparación física y mental correspondiente a su edad; y así tenemos que dentro de las restricciones para la actividad laboral de los menores de edad se encuentra por ejemplo: el que pudieran prestar servicios en expendidos de bebidas embriagantes o en forma que pudiera afectar a su moralidad o buenas costumbres, trabajos subterráneos o submarinos, actividades peligrosas o insalubres, para no poner en peligro su estabilidad fisiológica y otras similares. También se protege su salud reduciendo su jornada laboral a seis horas diaria y además dividida en dos etapas de tres horas máximo con un intermedio de cuando menos una media hora y sus vacaciones se amplían hasta 18 días por lo menos

#### 4.3.- LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.

Los accidentes no nacen se hacen y estos son originados por circunstancias o practicas inseguras individuales o colectivas y para evitar los daños que estos producen a los trabajadores, es necesario descubrir cuales son los factores que los causan aplicando medidas correctivas adecuadas, antes de que los accedentes se presenten, siendo este un medio eficaz para detectar circunstancias que entrañen peligro, mediante la inspección bien planeada y sistemáticamente realizada por personal, ya que se puede descubrir en poco tiempo casi todo de situaciones peligrosas al suscitarse y anticiparse a ellas.

La inspección del trabajo se encuentra contemplada en el artículo 3 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y que nos dice lo siguiente: “La aplicación de este reglamento corresponde a la Secretaria, la que será auxiliada por las autoridades locales en materia del trabajo, en los términos de los artículos 512-F, 527-A y 529 de la Ley Federal del Trabajo.” Dichos artículos hablan sobre la el auxilio de las autoridades de los estados a las federales.

La Secretaria del Trabajo Previsión Social tendrá la correcta aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a la seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o

establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

#### 4.4.- FUNCIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

El artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice cuales son las funciones que tiene que llevar acabo la inspección del trabajo, dicho artículo nos señala lo siguiente:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patronos; y
- V. Las demás que le confieran las leyes.

Así nosotros comprendemos a la inspección de trabajo como: la actividad que realiza el órgano del Estado, destinada a velar por el cumplimiento del derecho protector del trabajo, teniendo a su cargo la vigilancia sobre las empresas y centros de trabajo. Para ver si cumplen las medidas de higiene y seguridad, prevención de accidentes, protección de las mujeres y de los menores, misma actividad que deriva de la naturaleza del derecho del trabajo, formando así la parte del derecho administrativo del trabajo.

#### 4.5.- LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

El fundamento de la seguridad e higiene en el trabajo, se encuentra contemplado en los artículos 509 de la Ley Federal del Trabajo, y en las fracciones XIV, XV, y XXIX, del apartado “ A “ del artículo 123 Constitucional.

El mencionado artículo 509 indica que en cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

En tanto las fracciones del artículo 123 apartado “A “nos mencionan lo siguiente:

...XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

...Fracción XV. El patrón estará obligado a conservar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de sus establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para

prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar del tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

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

El artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo, así como el Instructivo número 19 relativo a la construcción, registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, definen a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene como:

“Son los organismos encargados de investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo en los centros, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan.”

Desprendiéndose de la definición anterior, el concepto de seguridad e higiene en el trabajo y que las guías para las comisiones mixtas de seguridad e higiene de los centros de trabajo lo definen como:

“El conjunto de acciones que permiten localizar y evaluar los riesgos y establecer las medidas para prevenir los accidentes de trabajo.”

Por consiguiente el artículo 2 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio ambiente define en sus fracciones II y VIII, al Lugar de Trabajo y centro de trabajo como:

“...II. Centro de trabajo es todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, de comercialización o de prestación de servicios o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.”

...VIII. Lugar de trabajo es el sitio donde el trabajador desarrolla sus actividades laborales específicas para las cuales fue contratado, en el cual interactúa con los procesos productivos y el medio laboral.

Por otra parte el artículo 123 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio ambiente establece que la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como con la participación de los patrones, de los trabajadores o sus representantes, promoverá la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Dichas comisiones deberán constituirse en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de iniciación de las actividades en la empresa o establecimiento, y éstas deben registrarse ante la Secretaria.

Estas Comisiones se encargan de investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, así como también vigilarán el cumplimiento de las

disposiciones del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo; y proponer las medidas necesarias de seguridad e higiene al patrón.

Dichas Comisiones se integraran con dos representantes de la Secretaria de Trabajo y Previsión social, seis representantes de las organizaciones nacionales de patrones, que designen a convocatoria que les formule la Secretaria. Y por cada miembro se nombra un suplente.

#### 4.6. LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La desocupación es uno de los problemas más graves con que se enfrentan la gran mayoría de los países del mundo, en virtud de que la misma conducen al hombre a la violencia y a la mujer a de dedicarse a otras actividades como es el caso de la prostitución. Para evitarlo es necesario programar y perfeccionar soluciones a corto, mediano y largo plazo con una administración con objetivos que permitan capacitar y/o adiestrar al trabajador.

De esto se desprende la obligación de los patrones hacia sus trabajadores en cuanto a su capacitación y adiestramiento. Tal y como lo establece la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 en su fracción XV, la cual nos dice lo siguiente:

“Son obligaciones de los patrones:

...XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos que marque la Ley.”

Esto es, organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad a los planes y programas que de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las Autoridades del Trabajo de los Estados y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o en varias, en uno o varios establecimientos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuela o instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos de enseñanza.

Y así tenemos que para Baltasar Cavazos Flores el capacitar es: El preparar a un trabajador que ocupara un puesto de mejor jerarquía. Y se adiestra para que un trabajador se perfecciona en la labor que desempeña.

Por lo tanto tenemos que el fundamento de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores se encuentra en las disposiciones contenidas en el 123 fracción XIII párrafo cuarto y quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los artículos 3 párrafo tercero, 25 fracción VIII, 132 fracción XV, 153-A al 153-X, 527-A de la Ley Federal del Trabajo.

La constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos dice al respecto que las empresas cualquiera que sea su actividad esta obligada a proporcionar a sus trabajadores la capacitación o adiestramiento para el trabajo.

Los preceptos de la Ley Federal del Trabajo contienen lo referente a la capacitación y el adiestramiento, conforme a los programas establecidos por el patrón y el sindicato, ya que es un derecho que tiene los trabajadores frente a sus patrones, para que con ello les permita elevar el nivel de vida y productividad. Dichas capacitaciones y adiestramientos podrá ser dentro de la empresa o fuera de ella según lo hayan acordado los trabajadores y el patrón, las cuales deberán ser impartidas dentro del horario de trabajo. En ello también podrán intervenir escuelas o instituciones que deseen impartir la capacitación o adiestramiento, las cuales deberán estar autorizadas y aprobadas por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Al igual al haber obligación por parte de los patrones, también la hay por parte de los trabajadores al tener que asistir puntualmente a la capacitación, prevenir los riesgos de trabajo e incrementar sus productividad y presentar sus exámenes. Y para vigilar los procedimientos se constituirán las Comisiones Mixtas de Capacitación.

De acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-F, nos precisa el objeto de la capacitación y adiestramiento, el cual dice:

- “I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionar al información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y,

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.”

Y una vez que los trabajadores hayan cumplido satisfactoriamente los programas se le hará entregara un certificado, diploma o constancia respectiva que le acredite dicho curso o programa de estudios, mismos que surtirán efectos para fines de obtener un mejor puesto de trabajo o ascenso en la empresa que haya tenido verificativo la capacitación o el adiestramiento.

#### 4.7.- EL SEGURO SOCIAL.

##### 4.7.1.- DEFINICIÓN Y ELEMENTOS DEL SEGURO SOCIAL.

Con el nombre de seguro social se acostumbra designar a las providencias o provisiones, impuestas en la actualidad por la ley, con la cuales y siguiendo las formas del instituto del seguro privado, mediante un pago de una cuota reducida por cada sujeto asegurado queda éste garantizado contra los acontecimientos que disminuyen o suprimen la capacidad de trabajo, mediante la prestación de u adecuado seguro en el caso de que tales acontecimientos se verifiquen.

De la anterior definición puede derivar los siguientes elementos del seguro social: el seguro social sigue la forma del seguro privado, pero y aun cuando la definición no lo dice, difieren la instituciones en su esencia.

El seguro social protege a la clase trabajadora y concretamente a las personas para las cuales el trabajo es la fuente fundamental de subsistencia;

El seguro social garantiza a los trabajadores contra los acontecimientos susceptibles de reducir o suprimir su capacidad de trabajo; el seguro social supone cuotas reducidas; el seguro social proporciona el socorro adecuado, en el supuesto de la realización de los riesgos que cubre; el seguro social está impuesto obligatoriamente por el Estado, al menos en la actualidad.

#### 4.7.2.- FORMAS DEL SEGURO SOCIAL.

Se hacen dos clasificaciones principales de las forma del seguro social y estas pueden ser:

Seguro obligatorio o facultativo: La diferencia radica el seguro obligatorio y facultativo radica en la obligación o libertad de los asegurados para inscribirse; en el segundo obligatorio, están obligatorios los trabajadores o a formar parte de la organización, en tanto en el seguro facultativo quedan en libertad de inscribirse; en el primer caso y cuando las cuotas del seguro son pagadas por el trabajador, los patronos y el Estado o solamente por estos dos o alguno de ello, las misas deben pagarse inmediatamente, mientras en el segundo de los supuestos, los patronos y el Estado cubren las cuotas a partir de la inscripción de cada trabajador. El seguro obligatorio es el único que responde a la naturaleza del derecho de trabajo: este estatuto, en efecto, es norma de derecho natural que deriva de la naturaleza y necesidades del hombre, pero no deja al arbitrio de éste su cumplimiento, pues se impone autoritariamente a trabajadores y patronos y ha de cumplirse aun contra la voluntad de unos y otros; así ocurre con el principio que limita la jornada

de trabajo, ya que esta regla si bien protege la salud de cada trabajador, tiende a la conservación de la salud y vigor del cuerpo social<sup>32</sup>.

Tan es así que en nuestra legislación la inscripción al Seguro Social es obligatoria, según el artículo 15 de la Ley del Seguro Social dicho precepto indica:

“Artículo 15. Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el instituto mexicano del seguro social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta ley y sus reglamentos; “

Seguro libre o subsidiado: Se entiende por seguro libre aquel en el cual el Estado no aporta cuota alguna y por seguro subsidiado, aquel en el cual el Estado aporta parte del subsidio. Cualquiera de los dos sistemas es compatible con la noción de seguro social; la adopción de uno u otro de los métodos dependerá de la política que pretenda seguir el Estado: el primero de los sistemas supone que los trabajadores y patrones cubren las cuotas del seguro; el segundo, en cambio, responsabiliza a la sociedad, pues los fondos que aporta el Estado serán tomados de las contribuciones que gravan a la sociedad.

#### 4.7.3.- FINALIDADES DEL SEGURO SOCIAL.

---

<sup>32</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª ed. Ed. Porrúa, México, 1993, p.191.

El seguro social nació como una copia del seguro social privado, si bien con una finalidad distinta; en el devenir de los años se ha ido aportando cada vez más y esta transformación se revela entre otros aspectos, en las finalidades de la Institución. El seguro social por su naturaleza y su finalidad, esencialmente humanas, pretende evitar los riesgos, reparar sus consecuencias y solamente, como ultimo recurso cubrir una indemnización que compense el daño sufrido<sup>33</sup>.

De lo anterior se corrobora lo establecido en la Ley del Seguro Social en su artículo 2 el cual señala:

“La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia medica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el estado”

#### 4.7.4.- LOS RIESGOS DE TRABAJO OBJETO DEL SEGURO SOCIAL.

El seguro social debe garantizar a los trabajadores contra todos los riesgos susceptibles de suprimir o reducir su capacidad de trabajo y de ganancia.

---

<sup>33</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª ed. Ed. Porrúa, México, 1993, p.197.

En la Ley del Seguro Social en su artículo 6 indica que el seguro social comprende:

- El régimen obligatorio, y
- El régimen voluntario.

Al respecto el artículo 11 nos habla del régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

En lo que concierne a la régimen voluntario la misma ley en su artículo 240 señala:

“Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el instituto mexicano del seguro social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del reglamento respectivo. “

Tiene relación con el mencionado artículo 84 del mismo ordenamiento que nos indica los seguros a los que se tiene derecho, los cuales son:

- I. El asegurado;
- II. El pensionado por:

- A) Incapacidad permanente total o parcial;
- B) Invalidez;
- C) Cesantía en edad avanzada y vejez, y
- D) Viudez, orfandad o ascendencia;

III. La esposa del asegurado o, a falta de esta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de este el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior;

- I. La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III.

Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o a falta de este el concubinario, si reúne los requisitos de la fracción III;

V. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados, en los términos consignados en las fracciones anteriores;

VI. Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de

veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional;

VII. Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136;

VIII. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de este, y

IX. El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción VIII.

Los sujetos comprendidos en las fracciones III a IX, inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes:

A) que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y B) que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 91 de esta ley.”

#### 4.7.5.- LA CARGA DE LAS CUOTAS.

La esencia del seguro es la distribución, entre muchos, de los riesgos individuales de cada uno. De ahí la importancia de definir seguro, que es: un gran número de existencias económicas amenazadas por peligros análogos se organizan para entender mutuamente a posibles necesidades tasables y fortuitas

de dinero. En consecuencia, las cuotas o primas que deben pagar los asegurados es el método para la distribución, entre muchos, de los riesgos individuales.

De lo anterior se desprende que la carga de las cuotas, corre a cargo de los trabajadores, patronos y del Estado, lo cual nos habla de una relación tripartita, por la intervención de esos tres elementos.

La base económica del sistema del seguro social se constituye por las aportaciones que con el carácter de cuotas, hacen los patronos y los trabajadores y la contribución del Estado, al efecto el propio artículo 253 de la Ley de Seguro Social nos dice:

“Artículo.- 253. Constituyen los recursos del Instituto:

I. Las cuotas a cargo de los patronos, trabajadores y demás sujetos que señalan esta ley, así como la contribución del estado, respecto de los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales, así como de salud para la familia y adicionales,

II. Los intereses, realización de activos, alquileres, rentas, rendimientos, utilidades y frutos de cualquier clase, que produzcan sus bienes;

III. Las donaciones, herencias, legados, subsidios y adjudicaciones que se hagan a su favor, y

IV. Cualesquier otros ingresos que le señalen las leyes y reglamentos. “

Tiene relación con lo mencionado anteriormente el artículo 36 del citado ordenamiento, al mencionar la obligación del patrón de pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que estos perciban como cuota diaria el salario mínimo. Esto es debido a que el salario mínimo, como su nombre lo dice es, el mínimo indispensable para vivir, pues el trabajador entrega su vida a la negociación y debe tener el derecho a obtener de ella la seguridad de su existencia, presente y futura.

El artículo 71 expone que las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patronos, se determinaran en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo.

En relación con el cobro de la cuotas que corresponde tanto a los trabajadores y patronos, la Ley es clara al establecer en su numeral 24 de la Ley del Seguro Social que los patronos tendrán el derecho a descontar del importe de las prestaciones contractuales que deben cubrir directamente, las cuantías correspondientes a las prestaciones de la misma naturaleza otorgadas por el Instituto.

Según el artículo 36 de la Ley del Seguro Social el patrón al efectuar el pago de los salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a estos les corresponde cubrir y cuando no lo haga en tiempo oportuno, solo podrá descontar

al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

Aquí el patrón tiene el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al instituto las cuotas obrero patronales, en los términos establecidos por la ley. Dicho pago será por mensualidades vencidas a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.

En el caso de que el patrón o sujeto obligado no cubra oportunamente el importe de las cuotas obrero patronales o lo haga en forma incorrecta, el Instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida, con base en los datos con que cuente o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad fiscal, o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales.

#### 4.7.6.- LOS SALARIOS.

Por salario se entiende según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Y según este citado ordenamiento el salario para base para determinar el monto de las indemnizaciones será el correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones tales como gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que

se entregue al trabajador por su trabajo. Y en los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

Por lo tanto para determinar las cuotas, será en base al salario que perciba el trabajador. Las cuotas son, en consecuencia, variables, de acuerdo al monto de los mismos salarios. E influye también el monto de los salarios en las pensiones que en su caso, deben recibir los trabajadores.

La Ley del Seguro Social dice al respecto en su artículo 27, el salario base de cotización se integrará con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; de la misma manera establece cuales se excluyen del salario base de cotización, los cuales son: los instrumentos de trabajo, el ahorro, tampoco se tomaran en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical; las aportaciones adicionales, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa; la alimentación y la habitación, las

despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el distrito federal; los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización; las cantidades aportadas, para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva y el tiempo extraordinario. estos para que sean excluidos del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 484 nos menciona que para determinar las indemnizaciones se deberá tomar 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.

Aquí nos habla de varios momentos para determinar el salario a saber: 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. Además la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Pero en la misma ley en su artículo 486 establece que cuando un trabajador sufra un riesgo de trabajo, se tomara como base para el pago de su indemnización

el salario que perciba diariamente, pero si su salario es mayor al salario mínimo, al momento de su pago por dicha indemnización solo se tomará el doble del mínimo, perjudicando de esta manera al trabajador, pues lejos de verse beneficiados tanto el trabajador como sus beneficiarios en caso de incapacidad permanente o muerte se verán lesionados por esta disposición ya que el monto de su indemnización es reducida ante esta situación.

#### 4.7.7.- LAS PRESTACIONES.

El seguro social procura la prevención y reparación de los riesgos a que están expuestos los trabajadores y que pueden significar la pérdida o reducción de su capacidad de trabajo y de ganancia. Se conoce con el nombre de prestaciones, los servicios y suministros que debe prestar el seguro social en beneficio de los trabajadores.

De ahí que tanto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 487, como la Ley del Seguro Social en su artículo 56, establecen que los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a las siguientes prestaciones.

- 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.

La Ley del Seguro Social nos hablan de dos tipos de prestaciones a saber, en especie y en dinero, las primeras son de las que nos habla el artículo 56, mencionado anteriormente. Y las prestaciones en dinero son las establecidas en el artículo 58 del citado ordenamiento, el cual establece lo siguiente: El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

“I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. “

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la presente ley;

“II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, este recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo, se calculara con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. Igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de

su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de esta ley”

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

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

- a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual;

- b) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; o
- c) Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

Los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia se sujetaran a lo dispuesto en el artículo 159 fracciones IV y VI de esta ley;

III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al cincuenta por ciento, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos de la fracción anterior.

El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la ley federal de trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. el tanto por ciento de la incapacidad se fijara entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si esta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el veinticinco por ciento, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la

valuación definitiva de la incapacidad exceda de veinticinco por ciento sin rebasar el cincuenta por ciento, y

IV. El instituto otorgara a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de mas del cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

## CAPÍTULO QUINTO.

### EL TRÁMITE ANTE LAS JUNTAS FEDERALES O LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

De acuerdo a lo establecido por las fracciones V y VI, del artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo y 51 de la Ley del Seguro Social, los patrones tienen las obligaciones siguientes:

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

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

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

Mientras tanto la Ley del Seguro Social en el mencionado artículo 51 establece:

“El patrón deberá dar aviso al instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo.

Los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado del mismo al instituto.”

De la misma manera dicho ordenamiento en su artículo 52, establece que cuando el patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo o lo reporte indebidamente como accidente en trayecto, se hará acreedor a las sanciones que determine la ley.

#### 5.1.- EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

De acuerdo con el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, este procedimiento se inicia con la presentación de demanda, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o bien, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dependiendo de la actividad o actividades que se realicen en la fuente de trabajo en donde haya tenido lugar el accidente de trabajo, pudiendo ir anexadas las pruebas al presentarse la demanda, o bien podrán ser ofrecidas con diez días de anticipación la fecha en que tenga verificativo la audiencia de conciliación,

demanda y excepciones, pruebas y resolución, etapas que se celebran en una sola audiencia.

Por otra parte, el artículo 503 de la Ley Federal establece que 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.

## **CONCLUSIONES.**

El problema de los riesgos de trabajo, se ha enfrentado a través del tiempo en un esfuerzo, de tal forma que abarque mejor y mayores beneficios para el trabajador, y su familia y de los que de él dependían. Ahora bien en la actualidad la Legislación Laboral pone a cargo de los patronos diversas obligaciones. En relación a los riesgos de trabajo los cuales están constituidos por principio en el auxilio por parte del patrón, para el caso de que se llegase a presentar dicha situación, aún y cuando no sea responsabilidad del patrón; pero además de esta obligación también encontramos, según lo dispone la misma Ley Federal del Trabajo así como la Ley del Seguro Social, el derecho a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalización, y de igual forma a una indemnización en caso de ser necesaria. Estas indemnizaciones serán según se determine de acuerdo los ordenamientos antes citados. De ahí que se puedan presentar incapacidad temporal, permanente parcial o permanente total del trabajador ya sea por causa de un accidente o enfermedad del trabajo, o en su caso el resarcimiento que por la muerte del trabajador que haya sucumbido a enfermedad o accidente laboral.

De lo anterior se desprende que cuando no resulta mortal el accidente o enfermedad del trabajo, el patrono está obligado con respecto al trabajador a proporcionarle asistencia médica, entregarle aparatos de prótesis, a pagar una indemnización, o en su caso a consérvale el empleo o a darle otro, si lo tuviera de acuerdo con condiciones físicas.

En el caso de fallecer el trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo el patrono debe de abonar los gastos de defunción y pagar la indemnización que corresponda a los causahabientes de la víctima.

De las obligaciones enunciadas, la indemnización se revela, si no como la más importante, sí la más compleja, por las consecuencias previsibles que pueden producirse. Este deber patronal de indemnizar está hoy sancionado por la legislación de casi todos los Estado civilizados del mundo. En las disposiciones legales se preceptúa el importe de la indemnización; ello permite calcular el daño causado a la víctima del accidente de acuerdo con la incapacidad sufrida. Es uniforme la legislación positiva en el sentido de establecer la obligación, por parte de los patronos, empresas o establecimientos, de pagar a los trabajadores que ocupen en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales determinadas indemnizaciones.

Tras el desarrollo del presente trabajo, se llegó a la siguiente conclusión: Al determinar el pago de las indemnizaciones por riesgo de trabajo no debería de existir un tope salarial para determinar las misma, tal y como se establece en el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice: *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.* De esta manera se nos dice que

cuando un trabajador sufra un riesgo de trabajo, se tomará como base para el pago de su indemnización, el salario que perciba diariamente, pero si su salario es mayor al salario mínimo, al momento de su pago por dicha indemnización sólo se tomará el doble del mínimo, perjudicando de esta manera al trabajador, pues lejos de verse beneficiados se verán lesionados por esta disposición ya que el monto de su indemnización es reducida ante esta situación. Por lo tanto la indemnización debería de computársele al salario real y no como se establece en el mencionado artículo, y si a esto se le agrega el hecho de que la moneda en nuestro país es variante en cuanto a su valor, por lo tanto no alcanzaría dicha indemnización a cubrir las necesidades más indispensables.

Además de que la propia Ley Federal de Trabajo se contradice al establecer primeramente en el artículo 484, que para determinar las indemnizaciones se tomara como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo (...), de esta manera no es clara la Ley, pues por un lado se establece una disposición sobre el salario que perciba (salario real), pero en otro se contradice al decir que *si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo se considerará esa cantidad como salario máximo se tomará ésta como base*, de esta manera la Ley cae en contradicciones.

Todo lo anterior va en contra de las finalidades de las incapacidades ya sea temporal, permanente o total, y en último de los casos la muerte del trabajador, esto es, la finalidad es reparar las consecuencias de los riesgos de trabajo, y más específicamente compensar la pérdida de la capacidad de ganancia, para que de

esta manera el trabajador víctima de un infortunio continué percibiendo el mismo ingreso o en su caso los beneficiarios de un trabajador que haya fallecido; y eso se obtienen pues a través de una indemnización determinada en base a su salario real y no distinto como establece el ordenamiento citado. En tanto tratándose de la muerte del trabajador, la indemnización trata de compensar la reducción en los ingresos de la familia, esto es, es una medida de protección a la familia del trabajador.

Pero si a esto se le añade el hecho de que las indemnizaciones, tratándose de incapacidad permanente y por muerte, en la primera encontramos que la indemnización será de 1095 días de salario, pero tratándose de la muerte del trabajador, ésta se ve reducida debido a que la indemnización es de 730 días de salario; esto es, si su salario real *excede del doble del salario mínimo se considerará esa cantidad como salario máximo*, por lo tanto después de que fallece el trabajador, su indemnización se ve reducida, pero además se reducirá aun más al tomar en cuenta el tope salarial. Sin embargo claro está que el propósito del derecho mexicano del trabajo es de satisfacer las necesidades reales de los hombres, entonces cuando un trabajador muere a consecuencia de un riesgo de trabajo, lo importante es determinar que personas que dan sin sustento; el derecho del trabajo no pretende enriquecer patrimonios o buscar los cumplimientos de obligaciones patrimoniales, sino asegurar la vida de los hombres.

Por lo tanto tenemos que no debería de existir el tope salarial dado que la naturaleza de las indemnizaciones es un deber social, incidentalmente delegado en el patrono o en la empresa aseguradora. El carácter social y de protección que revisten estas indemnizaciones obliga a los textos legales a dotarla de características adecuadas a la finalidad, a cuyo fin se dispone que a su importe tengan derecho tanto los obreros víctimas de accidentes de trabajo como sus derechohabientes, dado que la indemnización substituye al salario que deja de percibir el trabajador. La indemnización que se les pasa, es por la imposibilidad de obtener un salario y es precisamente para substituirlo; dado que la propia Constitución establece que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos (...), de ahí que cuando por consecuencia de un riesgo de trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización en base a su salario real percibido; ya sea mientras dure su curación, o si se trata de indemnización por muerte, dicha indemnización será con base al salario que debió aportar el trabajador a su familia.

## BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- BURGOA ORIHUELA IGNACIO. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES, ed. 30ª.  
Ed Esfinge. México 1999. p.p 812
  
- 2.-CLIMET BELTRAN JUAN. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y JURISPRUDENCIA. 19ª ed. Ed. Esfinge. México 1999. p.p. 801.
  
- 3.- DE BUEN LOZANO NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed. 8ª. Ed. Porrúa, México 1991, p.p 643.
  
- 4.- DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 13ª ed.  
Ed.Porrúa. México 1993. p.p. 750.
  
- 5.- RAMOS EUSEBIO Y OTROS. TEORIA DEL RIESGO DE TRABAJO. Ed. Pac.  
México 1996. p.p. 661.
  
- 6.- SANCHEZ BARRIO ARMANDO Y OTROS. NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL COMENTADA. Ed. Sicco. México 1996. p.p. 661.
  
- 7.-SANTOYO RIVERA JUAN MANUEL, INTRODUCCIÓN AL DERECHO, Ed. ULSAB, México, 2000, p.p 254.

8.-TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 4ª ed. Ed. Porrúa. México 1977. p.p. 687.

## **LEGISLACIÓN.**

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS CONSTITUCIÓN

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY DEL SEGURO SOCIAL.

## **OTRAS FUENTES.**

DE PINA RAFAEL, DICCIONARIO DE DERECHO, 16ª ed. Ed. Porrúa, México, 1989, P. 509, p.219.