

Universidad Nacional Autónoma de México.

Facultad de Derecho

Seminario de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social

LOS RIESGOS DE TRABAJO DERIVADOS DE UN
PRESUNTO DELITO EN DEFENSA DE LOS INTERESES
DEL PATRON

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN
DERECHO

P R E S E N T A

JAVIER SALAZAR LOPEZ

Asesor Lic. PEDRO A. REYES MIRELES.

Ciudad Universitaria

2007



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.

DEDICATORIAS

A mis padres que me dieron la vida, y principalmente a ti madre que siempre creíste en mí, gracias por todo tu amor y comprensión.

A Dios por darme fuerzas y demostrarme que su bondad y misericordia son infinitas.

A mi esposa e hijos que fueron la motivación más grande para concluir esta etapa de mi vida.

A todos mis profesores que gracias a sus conocimientos y sabiduría me formaron en lo académico y personalmente, siempre los recordare.

Al licenciado Pedro A. Reyes Mireles y a los licenciados Hugo Segovia Mendez y Porfirio Marquet Guerrero por guiarme y creer en mí para la culminación de mi tesis, gracias.

A mis hermanos por todo el apoyo incondicional.

A mis amigos que con sus consejos me permitieron aprender que todo lo que te propones lo puedes hacer esforzándote y sin claudicar, que errar es de humanos y corregir el camino es de sabios.

A José G. Carrera Domínguez por todo su apoyo y comprensión, siempre serás un ejemplo a seguir, gracias por tus consejos.

A la vida que me ha enseñado a disfrutar con intensidad cada momento y a los hermosos regalos recibidos sincronizados.

Al licenciado Mauricio Flores Solares por creer en mí y por haberme dado la oportunidad de formarme profesionalmente, así como a la licenciada Emma Aurora Campos Burgos por sus conocimientos y sabiduría compartida.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, gracias por todo.

LOS RIESGOS DE TRABAJO DERIVADOS DE UN PRESUNTO DELITO EN DEFENSA DE LOS INTERESES DEL PATRON

INTRODUCCIÓN

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

1.1. Antecedentes Históricos en México.....	1
1.2. Marco Conceptual.....	15
1.2.1. Derecho de la Seguridad Social.....	16
1.2.2. Trabajador.....	21
1.2.3. Patrón.....	24
1.2.4. Riesgo de Trabajo.....	27
1.2.5. Accidente de Trabajo.....	29
1.2.6. Enfermedad de Trabajo.....	30
1.2.7. Asegurado.....	33
1.2.8. Beneficiario.....	34

CAPITULO SEGUNDO

MARCO JURIDICO

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	36
2.2. Ley del Seguro Social.....	42
2.3. Ley Federal del Trabajo.....	46
2.3.1. Obligaciones y Derechos de los Patrones en los riesgos de trabajo..	51
2.3.2. Obligaciones y Derechos de los Trabajadores en los riesgos de trabajo	53
2.3.3. La capacitación y adiestramiento.....	55

CAPITULO TERCERO

LOS RIESGOS DE TRABAJO EN EL SEGURO SOCIAL

3.1. Características.....	72
3.2. Prestaciones en Especie.....	81
3.3. Prestaciones en Dinero.....	83
3.4. Del Régimen Financiero.....	96
3.5. De la Prevención de Riesgos de Trabajo.....	100

CAPITULO CUARTO

LOS RIESGOS DE TRABAJO DERIVADOS DE UN PRESUNTO DELITO EN LA DEFENSA DE LOS INTERESES DEL PATRÓN.

4.1. Riesgos de trabajo derivado de un ilícito.....	108
4.2. La suspensión de las relaciones de trabajo como consecuencia del presunto delito.....	109
4.2.1. Situación del Trabajador ante el Patrón y el IMSS.....	116
4.3. Accidentes in intínere.....	117
4.4. Consecuencias de los Riesgos de Trabajo.....	120
4.4.1. Incapacidad Temporal.....	122
4.4.2. Incapacidad Permanente Parcial.....	123
4.4.3. Incapacidad Permanente Total.....	124
4.4.4. Muerte.....	125
4.5. Monto de las Pensiones concedidas por la Ley del Seguro Social ..	131
4.6. Responsabilidad del Patrón en los Riesgos de Trabajo.....	135
CONCLUSIONES.....	143
BIBLIOGRAFÍA.....	146

INTRODUCCIÓN

La Justicia Social en materia laboral y de seguridad social como una meta a alcanzar en nuestro país, repercute principalmente en el Gobierno, en los Patrones y en los Trabajadores.

En México el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y su ley reglamentaria, regulan la relación laboral existente entre los patrones y los trabajadores, en donde el espíritu del legislador siempre ha ido encaminado a que prevalezca la protección y seguridad del trabajador frente a sus explotadores.

Por lo tanto, también se creó la Ley de Seguridad Social la cual garantiza el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección a los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar del trabajador y sus derechohabientes.

Empero día con día los trabajadores mexicanos en el ejercicio de sus labores se ven expuestos a una serie de accidentes y enfermedades, conocidos mejor dicho como Riesgos de Trabajo, los cuales se pueden evitar si se toman verdaderamente medidas al respecto para reducir los altos índices de accidentes, luego entonces al disminuir éstos se permitirá que los trabajadores que inevitablemente sufran un riesgo de trabajo se les de una mejor indemnización.

En el cuerpo de la presente Tesis, analizaremos al estudio de la problemática de los accidentes de trabajo donde como punto medular se pretende hacer conciencia a los patrones de que tan importante es capacitar y adiestrar a los trabajadores para prevenir este tipo de eventualidades laborales, lo cual se va a ver reflejada en el mejoramiento de su productividad y principalmente en su economía empresarial.

Esto es, que sí al trabajador se le capacita desde el momento en que firma su contrato de trabajo, y periódicamente se le recuerda esas medidas a seguir tanto en su vida laboral como personal, en un futuro se reducirían y se evitarían accidentes, siendo que no solamente esta capacitación y adiestramiento debe enfocarse hacia la fuente de trabajo y el desempeño laboral dentro de la misma, si no también hacia la forma de vida del trabajador y las medidas que debe de adoptar en caso de ser víctima de algún delito ya sea al interior o fuera de su fuente laboral, así como también al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

En la presente investigación abundaremos lo relacionado a los trabajadores que por defender los intereses del patrón es víctima de un ilícito, lo cual trae consecuencias jurídicas la entrada en función de los Órganos Jurisdiccionales tanto laborales como penales y por supuesto el Instituto Mexicano del Seguro Social; para efecto de garantizar la sobre vivencia y seguridad jurídica del trabajador en caso de sufrir una incapacidad o la muerte y de sus dependientes económicos, así como la responsabilidad del patrón.

Riesgo de Trabajo que se pudo evitar si hubiera recibido la capacitación y el adiestramiento que exige la ley, la cual en la mayoría de las veces nunca se da, toda vez que las autoridades que tiene encomendada esta función de vigilancia no la realizan, delito que también pudo ocurrir en el ejercicio de sus labores, precisamente por no capacitarlos y adiestrarlos, ya que a la mayoría de los patrones lo único que les importa es que nunca se vea interrumpida su productividad.

Por ello, no se les debe de permitir a las empresas, micro empresas o pequeños productores, ya sean mexicanos o extranjeros, que antepongan sus intereses personales sobre la seguridad de los trabajadores, siendo así que se debe redoblar esfuerzos para que se cumpla con estricto derecho lo que consagra el

artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y las demás leyes aplicables en la materia, para que en todo momento dentro de la vida productiva de nuestro país, se protejan y tutelen los derechos de los trabajadores cuando se vean inmersos en un delito al proteger los intereses del patrón, y que tenga como consecuencia un riesgo de trabajo, así como la privación de la libertad del trabajador.

En los capítulos que le preceden abarcaremos: en el capítulo primero los antecedentes históricos por los que ha transcurrido el derecho del trabajo y la seguridad social, los cuales nos sirven de base para adentrarnos a nuestro tema medular que son los riesgos de trabajo, así como los sujetos que se ven inmersos en una relación laboral.

En el capítulo segundo entramos al marco jurídico, esto es, la fundamentación jurídica de mi trabajo de investigación, comenzando desde la norma suprema de donde emanan todas las leyes, reglamentos y códigos, asimismo entraremos a la norma sustantiva con su respectiva ley, así como la leyes de seguridad social, de las cuales se derivan los derechos y obligaciones de los actores que intervienen en este trabajo de investigación, así como la obligatoriedad que de estas leyes imponen a los patrones para que capacitación a sus trabajadores.

En el tercer capítulo abundamos ampliamente el tema medular de mi trabajo de investigación, así como las diversas prestaciones a que tiene derecho todo trabajador al desempeñar un trabajo subordinado y remunerado, así como sus derechohabientes, de igual manera la manera en que se pueden evitar los riesgos de trabajo.

Finalmente en el capítulo cuarto finalizó adentrándome a los riesgos de trabajo que también pueden derivarse de la comisión de un presunto ilícito, cuando el trabajador por defender su integridad personal o los intereses del patrón, ya sea

en el ejercicio de sus labores o al trasladarse de su domicilio a la fuente de trabajo o viceversa, puede quedar privado de su libertad y al ser una víctima de un delito, queda privado de la vida, lo cual produce una serie de consecuencias jurídicas en donde el seguro social determinara el tipo de menoscabo sufrido por el trabajador para el desempeño de sus funciones, las cuales inclusive pueden en ocasiones, provocar la muerte, y derivado de estas consecuencias analizamos que tienen los trabajadores cuando se ven inmerso en una eventualidad laboral de esta índole y hasta que grado pueden seguir gozando de sus derechos labores al ser privados de su libertad con motivo de la comisión de un presunto delito en defensa de los intereses del patrón, así como la seguridad de sus derecho habientes

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

Para poder comprender ampliamente el presente trabajo de investigación, primeramente nos remontaremos a los antecedentes históricos de los Riesgos de Trabajo en México.

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Desde el principio de los tiempos, los seres humanos han tratado de protegerse a sí mismos y a quiénes de ellos dependen, y han buscado un mejor y más seguro entorno en donde vivir. Aunque el término "Seguridad Social" puede significar cosas diferentes para personas diferentes, hay una tendencia común el deseo natural de las colectividades de disfrutar de una mayor protección frente a los problemas de la vida y frente a la incertidumbre, la enfermedad, la vejez y las privaciones.

Proporcionar protección, así fuese mínima, a los grupos más necesitados por motivos de edad o incapacidad siempre ha estado presente en la historia de nuestro país. Los mexicas y los texcocanos incluyeron en su legislación diversas disposiciones que amparaban tanto a personas de edad avanzada como a trabajadores discapacitados. Hernán Cortés por su parte asignó pensiones a algunos soldados españoles por los servicios prestados y los daños sufridos durante la guerra de la conquista.

Durante la colonia las cofradías asociaciones de tipo cívico, laboral y religioso, daban a sus miembros, previo pago de cuotas establecidas, servicios como pago de salarios a los trabajadores durante sus enfermedades, auxilio a las viudas, asistencia médica y pago de entierros. El Monte Pío de animas (actual Nacional Monte de Piedad) representó otro intento de prestar institucionalmente un servicio de asistencia pública.

En el siglo XIX las facultades conferidas en 1824 a la Hacienda Pública para efectuar descuentos al salario de algunos trabajadores, permitió la creación de un fondo para los trabajadores incapacitados. El gobierno juarista por su parte

cedió al convento de la encarnación, el quince por ciento de las ganancias de las loterías como fondo de ayuda a la escuela de ciegos.

Así mismo, el paso a la industrialización, especialmente en Europa, planteó nuevos problemas sociales y económicos y acentuó el éxodo de las áreas rurales a las urbanas, en las que se produjo un desarrollo comercial e industrial y se podía encontrar un empleo asalariado.

Los trabajadores industriales empezaron a depender de las pagas regulares en forma de salarios para obtener alimentos, vivienda y vestido. Cuando carecían de salario no encontraban la tradicional ayuda social para protegerse a sí mismos y a sus familias. En el ámbito urbano se debilitaron y no fueron ya posibles los sistemas tribales y de clan, la gran familia en la que las personas capacitadas ayudaban a cuidar a los niños, los débiles y los ancianos.

Poco a poco se intentó aminorar las dificultades de los que perdían sus salarios por causas de enfermedad, accidentes laborales, vejez, o el desempleo. Gobiernos o sociedades mutualistas organizaron planes de ahorro, surgieron seguros privados para proporcionar coberturas de vida y gastos de entierro. Los Estados empezaron a legislar para exigir a los empleadores que se hicieran cargo de los gastos de manutención de sus trabajadores enfermos o accidentados. Sin embargo, estas disposiciones no fueron suficientes. Aunque la filosofía de aquella época consigna en que los trabajadores podían arreglárselas por sí solos para contrarrestar los riesgos de la vida, la realidad fue que, absorbidos en la lucha cotidiana por sobrevivir, difícilmente podía esperarse que centraran su atención en eventualidades posibles o distantes.

El primer sistema nacional de seguro social en sentido amplio se implantó entre 1883 y 1889 en Alemania, con el Canciller Von Bismark, y cubría las pensiones de vejez y prestaciones de enfermedad. En otras partes se introdujeron esquemas basados sobre cotizaciones de seguro (por ejemplo, en Australia, Nueva Zelandia, Suecia y Dinamarca, a partir del decenio de 1890), o basados en una asistencia social con fondos gubernamentales (por ejemplo, en América Latina, Europa, Estados Unidos y Canadá antes del decenio de 1930, y en

varios países en desarrollo de África, Asia y el Caribe, a partir del decenio de 1950). Para describir este sistema de cotizaciones y prestaciones se utiliza la expresión "Seguridad Social".

La historia moderna de la seguridad social se remonta a los años cuarenta del siglo XX. Cuando no concluía la Segunda Guerra Mundial, los gobiernos consideraron que un mundo basado en justicia y la igualdad tendrían que estar sustentado en organizaciones sociales más humanas y justas, con el propósito de que todos los hombres pudieran tener trabajo, progreso económico y seguridad social.

En la posguerra, el artículo 25 de la declaración de los derechos humanos de la recién creada Organización de las Naciones Unidas, se redactó de la siguiente manera: "...Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le genere a ella misma y a su familia la salud, el bienestar, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales...".

Así, el término seguridad social cobró importancia en el mundo y las Naciones Unidas lo consideraron uno de sus objetivos básicos. Ya desde el primer año de la II Guerra Mundial se desarrolló un importante movimiento internacional a favor de la promulgación de legislaciones referentes a la Seguridad Social. Un ejemplo de ello era la ley del Seguro Social y la creación en 1943 del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Con el paso de los años se afinaron las características de la seguridad social. Durante la VI Conferencia Interamericana de Seguridad Social, celebrada en la ciudad de México en 1960, se dio a conocer la llamada Declaración México, que en su punto número 17 estableció: Ampliar en la medida en que lo permitan las circunstancias económicas y jurídicas, el radio de acción de ciento ocho seguros sociales hacia una concepción integral y de seguridad general, alentando los nuevos factores de bienestar que sea dable realizar en un ambiente de paz social que permita avances constantes a un fortalecimiento de la justicia social e iniciar, desarrollar y ampliar las prestaciones familiares y sociales en favor del progreso individual, familiar y de la comunidad de que se

forma parte.

En nuestro país, las finalidades básicas de las prestaciones sociales que conforman el concepto de seguridad social integral pueden resumir en los siguientes puntos: a) Bienestar general de la familia mediante la elevación de los niveles de vida. b) Formación de buenos hábitos y la adquisición de conocimientos que le permitan a todos los miembros de la familia conservar la salud física y mental. c) Aplicación adecuada del presupuesto familiar. d) Protección del salario del asegurado a través de tiendas, farmacias y velatorios a precios bajos. e) Principios y prácticas relacionadas con el desarrollo de la educación del niño. f) Interés por la recreación y la correcta utilización del tiempo libre. g) La práctica deportiva, como parte de la medicina preventiva. h) Extensión cultural y desarrollo de la capacidad creadora, el disfrute de las bellas artes y el fomento del ocio deportivo. i) La aplicación práctica de las habilidades adquiridas en actividades lucrativas. j) Proyecciones de la vida familiar hacia la comunidad para lograr una conciencia colectiva dirigida al bienestar social.

Por eso, sin importar las condiciones económicas del país, el Estado mexicano jamás ha renunciado a su sólida tradición social. Ésta se expresa al igual que en otros campos en el apoyo y respaldo económicos a una institución expresamente al servicio de sus trabajadores, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Cuando el país fue conquistado por los españoles, una nueva ideología invadió a la nascente colonia: ayudar y beneficiar al pobre y marginado mediante las acciones de la iglesia. De esta manera, los misioneros se convirtieron en los principales defensores de la población indígena. Más tarde, aparecieron los gremios (corporaciones), las cofradías (comunidad de personas devotas) y los montes píos (establecimientos de caridad donde se depositaba dinero para socorrer a los miembros más vulnerables de la sociedad).

No obstante, todas estas acciones se sustentaban en la actividad de

fundaciones religiosas, congregaciones de carácter humanitario y en legislaciones de beneficencia cuyo objeto era aliviar el sufrimiento de los pobres.

Los primeros vestigios de lo que se podría llamar un sistema de seguridad social, se observan en la creación de las llamadas Cajas de las Comunidades Indígenas. Mecanismos a través de los cuales se formaban fondos de ahorro común destinados a los servicios municipales y religiosos de la comunidad, a la enseñanza, a la atención médica gratuita, a la protección de los ancianos y para la obtención de créditos.

Sin embargo, este tipo de actividades humanitarias cuya verdadera finalidad era reducir al mínimo la probabilidad de que las privaciones desembocaran en agitación social, no fue más que un paliativo.

En el movimiento social de 1910, a principios de siglo, en el Programa del Partido Laboral Mexicano proclamó en el terreno de la seguridad social la jornada de trabajo de ocho horas, la implantación del salario mínimo, la reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; la regulación del trabajo a destajo; la prohibición del empleo de menores; el cuidado de la higiene y la seguridad social industrial; la indemnización por accidentes de trabajo; la cancelación de deudas de los jornaleros; la supresión de las tiendas de raya y el descanso semanal obligatorio.

En 1911 Francisco I. Madero se comprometió a expedir leyes sobre pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo. A su vez, Victoriano Huerta presentó al Congreso de la Unión una propuesta que incluía, entre otra medida, la fijación de los salarios mínimos y la fundación de las juntas de conciliación. Este proyecto de ley no prosperó dado lo efímero del régimen huertista.

Ya en la etapa revolucionaria surgió una seria preocupación por la seguridad social. Para muestra está el Plan de Guadalupe dado a conocer por Venustiano Carranza: "El primer jefe de la Nación...expedirá todas las leyes, disposiciones

y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas, efectuando las reformas que exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos".

Otra reforma de gran valor social tuvo lugar el 11 de diciembre de 1915 en el estado de Yucatán: la promulgación de la Ley del Trabajo. Este ordenamiento fue el primero que estableció el seguro social en México. Esta ley consideró la necesidad de proteger a los trabajadores y por ello responsabilizó a los patrones de los accidentes y enfermedades que sufrieran aquéllos en sus lugares de trabajo.

Los pronunciamientos en favor de la seguridad social se difundieron por toda la República, en Veracruz se estableció la obligación patronal de otorgar servicios médicos a los trabajadores enfermos, quienes tenían derecho a recibir alimentos más su salario durante el tiempo que durara su incapacidad.

Los revolucionarios triunfantes reconocieron que después de la ardua lucha, el pueblo mexicano aún pugnaba por el cumplimiento de sus necesidades insatisfechas por largo tiempo, esto obligó a la elaboración de programas que intentaron estructurar un sistema de seguridad social.

En la constitución de 1917, México fue el primer país que dio naturaleza constitucional a la seguridad social, con la formulación del Artículo 123 de la Constitución de 1917, al cual se dio garantía jurídica a los aspectos económicos, políticos y sociales del trabajo, en otras palabras, se otorgó rango constitucional a los derechos de los trabajadores. Al término de la lucha revolucionaria, los servidores públicos no tenían ningún tipo de prestaciones ni de seguridad en el empleo, sólo los militares tenían derecho a una pensión por retiro.

Si intentamos hacer referencia al proceso anterior a la Constitución de 1917, en que se integra claramente el derecho laboral mexicano, entonces, es probable que no es equívoco el vocablo utilizado, ya que con él se identifica el período histórico anterior al de un auténtico derecho del trabajo.

Aclarada la situación, a continuación abordaremos parte de la formación histórica del derecho laboral:

El derecho Precolonial: No tenemos noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial, pero Lucio Mendieta y Núñez, nos hace referencia a las diferentes artes y oficios que se dedicaban los antiguos mexicanos, oficial de pluma, albañil, pintor, tejedores, alfareros, etc, “nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron frecuentemente establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.”¹

Ahora hablaremos del derecho del trabajo en la Nueva España, de entre los ordenamientos jurídicos que se encontraron en esta época sobresalen las leyes de Indias, es pues, que se trata de la primera legislación social dictada en el mundo, lamentablemente la bondad de esas normas no correspondió a una realidad de aplicación. Cuyas disposiciones sobre el particular son las siguientes: a) La idea de la reducción de las horas de trabajo, b) Los descansos semanales, c) El pago del séptimo día, d) La protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno, y al pago íntegro con la obligación de hacerlo en presencia de una persona que lo calificará para evitar engaños y fraudes, e) La protección de la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos, ahí se establece en catorce años la edad necesaria para ser admitido al trabajo, f) La protección contra las labores insalubres y peligrosas, g) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad, que aparecen consagrados en el "Bando" sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas.

La Legislación en el México de la Independencia. No encontramos disposiciones relativas al derecho de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc., ni desde el principio de la guerra

¹ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El Derecho Precolonial, Editorial Porrúa, México, 1931, página 52.

de independencia, ni tampoco una vez consumada.

Lo que respecta al Plan de Iguala dado por Agustín de Iturbide el 24 de Febrero de 1821, se menciona que todos los habitantes (del imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtud son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

La Constitución del 29 Octubre de 1824, que adoptó para México la forma de República Representativa, Popular, Federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución de 29 de Diciembre de 1836 fue, omisa en cualquier derecho laboral.

En el Constituyente de 1857, estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo, ya que en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia, tales disposiciones a considerar son particularmente importantes invocados en los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo respectivamente.

El Código Civil de 1870 trató de dignificar el trabajo, “declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no era ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título aplicable a todas las actividades del hombre”.²

Este Código Civil bajo el título de contrato de obra, reglamentaba los siguientes contratos: a) Servicio doméstico, b) Servicio por jornal, c). Contrato de obras a destajo o precio alzado, d). De los porteadores y alquiladores, e). Contrato de aprendizaje; y f). Contrato de hospedaje.

Bajo este contexto podemos inferir que si bien es cierto que el Derecho del

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª edición. Editorial Porrúa. México, 1993, página 245.

Trabajo no se encontraba plenamente legitimado como tal, también es cierto que ya era practicado en los diferentes estratos sociales, en razón de que las actividades que desempeñaban las personas ya eran reconocidas por todos.

Por lo que respecto al Derecho del Trabajo en la Constitución de 1917, lo podemos ver de esta manera: El sustento del Derecho del Trabajo lo encontramos plasmado en el artículo 123 de nuestra Carta Magna. Donde coincidieron y se consagran las aspiraciones y las demandas de la gran mayoría de los trabajadores del país y que incluso han servido de ejemplo para algunos de los latinoamericanos.

Bajo este contexto la historia del Derecho del Trabajo se plasma en el artículo 123 de nuestro máximo ordenamiento jurídico del año de 1917. La aventura Constitucional fue iniciada con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, para lo cual Don Venustiano Carranza promulgó el 14 de Septiembre de 1916 un decreto que reforma al Plan de Guadalupe, convocando a elecciones para un Congreso Constituyente.

El proyecto de Reformas fue entonces decepcionante, porque no adoptaba disposiciones a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5° Constitucional, en donde limita a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. La Comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5° incluyó sólo la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de mujeres y niños, y el descanso semanal.

Por lo que en contra del dictamen se inscribieron catorce oradores, entre los más destacados encontramos a Heriberto Jara, quien propuso la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución, estimó, más noble sacrificar la estructura que sacrificar al individuo, o a la humanidad, e invitó a los legisladores a salir del molde, es decir, de las viejas teorías. Posteriormente en uso de la palabra el diputado por Yucatán. Héctor Victoria, fincó las bases de lo que fue el artículo 123 Constitucional: aludiendo a cuestiones como el descanso semanal, jornada salario mínimo, higienización de talleres y fabricas, creación de tribunales de conciliación y de arbitraje, indemnizaciones,

entre otras.

Victoria pensaba que: “el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Para Van Versen, además previno a los constituyentes a no temer el cambio. Froylán C. Manjarres, menciona las ventajas de retirar del artículo 5º todas las cuestiones obreras y dedicar a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución”.³

Asimismo Alfonso Cravioto, ratificó la anterior idea, y dijo: “que así como Francia con su Revolución tuvo el honor de consagrar los derechos del hombre, de igual forma la Revolución Mexicana tendría el orgullo legítimo de mostrar al mundo que era la primera en consagrar la institución de los derechos de los obreros. Pero José Natividad apoyó la idea de de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo”⁴.

“...Por su parte, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, T Algo y de los Rios formaron la Comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo; tras de varias discusiones, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso y dando origen en fecha 23 de enero de 1917 al artículo 123, mismo que fue aprobado por unanimidad de ciento sesenta y tres votos a favor de los Diputados presentes....”⁵

Con los años, la ley que regulaba el funcionamiento de la dirección de Pensiones Civiles experimentó modificaciones que permitieron ampliar los servicios que se prestaban, mejorar su funcionamiento e incorporar a un mayor número de trabajadores públicos, así como a los veteranos de la Revolución Mexicana de 1910.

Para 1947 la Dirección de Pensiones era un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Se ampliaron los seguros de vejez, invalidez, muerte, orfandad y viudez, y se redujo la edad para recibir las

³ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, 10ª edición, Editorial Porrúa, 1997, página 31.

⁴ Ibidem P. 312

⁵ Ibidem P. 316

pensiones de 55 años y con un mínimo de 15 años de servicio.

A finales de los años cuarenta se dispuso de una parte de los fondos de pensiones para la construcción de conjuntos habitacionales. Los multifamiliares Benito Juárez y Miguel Alemán fueron pioneros de un estilo de vivienda y convivencia que después se generalizaría. También se otorgaron por primera vez servicios médicos a los empleados públicos en la rama de accidentes laborales. Como la dirección no contaba con clínicas propias, estos servicios médicos se subrogaron a hospitales particulares.

En el año de 1959, el presidente Adolfo López Mateos presentó al Congreso de la Unión la iniciativa de ley para la creación del ISSSTE. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre. Por lo que en enero de 1960 la nueva institución comenzó sus actividades.

El ISSSTE, de acuerdo a su ley, amplió las áreas de sus servicios, cubriendo tanto prestaciones relativas a la salud, como prestaciones sociales, culturales y económicas, extendiendo estos beneficios a los familiares de los trabajadores y pensionistas. Las personas protegidas por el Instituto comprenden a trabajadores al servicio de la Federación y del Gobierno del Distrito Federal, trabajadores de Organismos Públicos que por Ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados al régimen, así como a los pensionistas de dichos Organismos.

Por lo que respecta a la Seguridad Social pese a que esta cuenta con una gran historia, y además de que contempla una gama de etapas por las cuales han transitado los trabajadores mexicanos y junto con ellos sus beneficiarios; es necesario que en esta ocasión para su estudio analicemos de forma conjunta su fenómeno histórico social, así como también sus consecuencias jurídicas, por lo que consideramos en esta ocasión conveniente remontamos de manera breve a los inicios de la Seguridad Social en nuestro país, remontándonos históricamente al año de 1943, año en el que se expidió la Ley del Seguro Social.

Así pues, tenemos que la Seguridad Social se gestó en los países europeos y anglosajones, en lo que denominaron las cúpulas gubernativas, pero en México su despertar lo vinculamos en el inicio del año 1910. Por lo que el constituyente visionario de 1917, concibió al Seguro Social dentro de las garantías mínimas, consignadas en el artículo 123 de nuestra Carta magna totalmente a favor de los trabajadores en su fracción XXIX, como es el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes, por lo cual tanto el gobierno federal como el de cada Estado debieron fomentar la organización de instituciones para infundir e inculcar la previsión popular, por tal razón tuvieron que pasar doce años para que este precepto se reformara en el año de 1929, esto es la fracción en comento, para dar paso al establecimiento de un concepto de utilidad pública, misma que desembocó en la expedición de una Ley del Seguro Social, sin embargo, el cumplimiento de este mandato del poder reformativo se enfrentó a un sin fin de trabas, ya que tuvieron que transcurrir otros trece años para que se consiguiera el objetivo de aprobación, sucedió el 31 de diciembre de 1942 y se publicó el 19 de de enero de 1943, el ordenamiento jurídico denominado, la primera Ley del Seguro Social que percibió a esta institución como obligatoria.

Bajo este contexto, tenemos que esta primera Ley suplió los esfuerzos de los Estados de la República que expidieron las leyes relativas, con lo que acreditó el principio de validez universal, donde el Seguro Social tiene como base la prosperidad económica de la nación.

“Las garantías que en esta materia se consignan a favor de los trabajadores sólo podían ser efectivas siempre y cuando sus salarios permitieran la aportación de cuotas que se tradujeran en prestaciones adecuadas, por lo que tenemos que los principios básicos de la Ley del Seguro Social del año de 1943 son: “a) Naturaleza del Seguro Social. El Seguro Social bajo este contexto, se concebía como un Servicio Público Nacional, que se estableció con carácter obligatorio, b) La Justificación de la Institución. No existía una conciencia del ahorro individual y espontáneo, pues el salario del trabajador sólo le permite cubrir sus necesidades básicas, y deja en un segundo término los riesgos naturales y profesionales que le pueden ser causados en el trabajo, c) La

Limitación del Seguro Social a los trabajadores asalariados y a los cooperativistas. Estos seguros únicamente eran para los trabajadores asalariados de empresas privadas o estatales de administración obrera o mixta, sociedades cooperativas de producción y para los aprendices, d) El financiamiento salarial del Seguro Social. Se recogió el sistema de cotizaciones bipartitas a cargo de los trabajadores y los empresarios, a cuyas aportaciones deberían agregarse las que efectuara el Estado, e) El concepto de salario. Se definió el salario como el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios, lo que incluía las prestaciones en efectivo y también las de especie, pero además adiciona las retribuciones por las jornadas ordinarias y extraordinarias, f) Los Riesgos Protegidos. Sugiere la reparación de las consecuencias de riesgos específicos y predeterminados, como los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, entre otras, g) Los beneficiarios. Se dividieron en dos grandes grupos: los sujetos del seguro, los trabajadores, cooperativistas y aprendices, y sus familiares y dependiente económicos, h) Las prestaciones. Se dividieron en prestaciones en efectivo y en especie; las primeras cubrían a los incapacitados temporal o permanentemente en el trabajo y a sus familiares en caso de fallecimiento de algún trabajador, mientras que las segundas se prestaban a las personas incapacitadas por enfermedad o accidente”.⁶

Concerniente a la Ley del Seguro Social de 1973 podemos señalar de manera breve que los tipos de Seguro que establecía son: a) Obligatorio, b) Voluntario, c) Facultativo y d) Adicional.

“Donde el riesgo de trabajo estaba limitado por su propia naturaleza a los prestadores de servicios personales y subordinados, esto es, a los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, respecto a los ejidatarios, fundaron al igual que los colonos y pequeños propietarios organizados, por grupos solidarios. Bajo este rubro la Constitución vigente señaló diversos grupos de los sectores sociales como sujetos del seguro social, lo cual propiciaba un trato igual en cuanto a los beneficios, por tal motivo la Ley del Seguro Social tuvo

⁶ CFR. DE LA CUEVA, Mario. Ob cit. Pags. 68-72

que verse modificada pues debía proteger, tanto al pequeño comerciante, como a aquél que laboraba en una oficina o taller”.⁷

Referente a la Ley del Seguro Social del año de 1997, podemos aludir que busca crear propagandas que permitan promover con mayor decisión el ahorro interno para la generación de empleos, lo cual es propósito intrínseco de la seguridad social mexicana, y trascender de la protección de los trabajadores actuales y de apoyo a los empresarios ya establecidos, debido a que emprende acciones para sanear la economía del Instituto, proveyendo lo necesario para contar con estabilidad financiera a largo plazo, que permita satisfacer los objetivos de la Seguridad Social, convirtiéndose así en una palanca del desarrollo económico. Bajo este orden de ideas tenemos que, en este nuevo esquema legal se separan las prestaciones derivadas de contingencia durante la vida laboral activa, de aquéllas que son estrictamente provisionales para el retiro y establece un sistema que cubre la formación de recursos para el trabajador que ya no puede generar satisfactores por haberse invalidado o fallecido, acreditando de esta manera el patrimonio que acumuló durante la carrera laboral para el retiro a favor del mismo y de sus beneficiarios.

Finalmente observamos que este sistema de pensiones entraña mayor justicia, ya que las aportaciones derivadas del esfuerzo personal del trabajador nunca se pierden, y para la más eficiente administración de las cuenta individuales para el retiro, los recursos serán operados por Administradores de Fondo para el Retiro (AFORES), las cuales el trabajador tendrá derecho a elegir libremente; y que serán fiscalizadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en cuanto al acreditamiento en la cuenta de cada trabajador, así como verificará su cumplimiento del pago de las aportaciones tanto legales como adicionales ya que serán deducibles de impuestos en términos de las leyes fiscales respectivas.

El objetivo principal es: “impulsar la productividad y competitividad mediante las erogaciones en materia del seguro de riesgo de trabajo. Las beneficiadas serán

⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Editorial Harla, México, 1995. páginas 97-99

aquellas empresas que sean efectivas en la previsión de accidentes y enfermedades de trabajo. En resumen podemos inquirir que esta ley resulta un total avance en diversos sectores del país, al dar respuesta a una demanda histórica de trabajadores, como los campesinos permitiendo su acceso a la Seguridad Social Mexicana”.⁸

En este orden de ideas, podemos establecer ahora el concepto y el objetivo del Derecho de la Seguridad Social, a fin de conocer la protección jurídica con que cuentan los trabajadores. También estudiaremos los distintos riesgos de trabajo a los que se encuentran expuestos los trabajadores, y las consecuencias que se presentan cuando se sufre uno de éstos.

1.2. MARCO CONCEPTUAL

Los conceptos que abordaremos en la realización de este trabajo de investigación, sí bien no son todos los que en nuestra opinión podríamos definir, por lo menos si son los necesarios para que nuestros lectores tengan una mejor comprensión del tema que vamos a desarrollar, siendo los siguientes: a) Derecho de la Seguridad Social, b) Trabajador, c) Patrón, d) Riesgo de Trabajo, e) Accidente de trabajo, f) Enfermedad de trabajo, g) Asegurado y h) Beneficiario. Mismos que desarrollaremos de manera amplia y comprensible a en los siguientes puntos del presente Capítulo.

1.2.1. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La finalidad principal de este capítulo primero es el mostrar un panorama amplio de las diferentes figuras jurídicas que utilizaremos en el presente trabajo de investigación, para una mejor ubicación y comprensión.

En nuestra opinión particular el Derecho de la Seguridad Social forma parte del Derecho Social ya que tiene como esencia, objetivo y fin a todo ser humano que vive de su trabajo, constituyendo un conjunto de normas jurídicas de orden público, por ende, encuentra su fundamento en el artículo 123 apartado A

⁸ RAMOS RUVALCABA, María Simona y DIAZ RIVADENEIRA, José Carlos. Nueva Ley del Seguro Social, Editorial Porrúa, México, 1999, págs. 29 y 30.

fracción XXIX, y apartado B fracción XI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Aludimos que el Derecho a la Seguridad Social es: "el conjunto de normas, principios y técnicas que tienen por objeto satisfacer las necesidades individuales derivadas de la producción de determinadas contingencias valoradas como socialmente protegibles".⁹

Para el maestro Trueba Urbina, el Derecho de la Seguridad Social es: "el conjunto de leyes, normas y disposiciones del derecho social que tienen por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivos".¹⁰

Sin embargo, en el artículo 2º de la Nueva Ley del Seguro Social se establece que: "la Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado".¹¹

De todo lo antes referido podemos concluir que el Derecho de la Seguridad Social, es en nuestra opinión un conjunto de normas tendientes a proteger a todos los sujetos que componen la sociedad siempre y cuando tengan como subsistencia una fuente de trabajo, gozando de asistencia médica y servicios sociales, para satisfacer y cubrir sus necesidades tanto individuales como familiares, que mengüen por cualesquier razón en la disminución de su capacidad de adquisición o producción.

La definición clásica de la seguridad social ha llevado a ésta a constituirse en uno de los rasgos sobresalientes de las sociedades actuales. Según es la definición, la seguridad social debe cubrir al individuo contra todos los riesgos a

⁹ RODRÍGUEZ MANZINI, Jorge. Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2ª edición, Editorial Austral, Argentina, 1996, pag. 82.

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. La Nueva Legislación de la Seguridad Social en México, Editorial UNAM, México, pag. 20.

¹¹ RAMOS RUVALCABA, María Simona Y DIAZ RIVADENEIRA, José Carlos, Op cit. Pag. 2.

que se expone en la vida y en el trabajo. Se toma también en cuenta que la persona es el ser viviente con mayor periodo de inmadurez biológica (que abarca la tercera o cuarta parte de su vida total). Pero, por sobre todas las cosas, el concepto clásico, basado en la solidaridad, universalidad, igualdad, suficiencia y participación, hizo que la seguridad social se convirtiera en un instrumento de justicia social.

La seguridad social es un derecho humano. Así lo reconoce el Art. 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dispone que "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

Por su parte, el Art. 16 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Trabajador (1948) contempla: "Toda persona tiene derecho a la seguridad social que lo proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia".

También el Protocolo de San Salvador, en su artículo 9, dispone: "que la seguridad social debe contribuir a que los no capacitados, obtengan los medios para llevar una vida digna y decorosa". Agrega que "cuando se trate de personas que se encuentren trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto".

Asimismo, en el "Informe Beveridge" (1941) en el que se proponía sacar a Gran Bretaña del empobrecimiento de su población que era consecuencia de la II Guerra Mundial, la seguridad social adquirió un concepto aún más amplio, los programas de asignaciones familiares, de salud pública, de asistencia social, de empleo y otros, de carácter no contributivo y financiado a través del fisco,

pasaron a integrar, junto al seguro social, el universo de políticas de seguridad social, esto último revela en toda su dimensión la íntima ligazón entre la política de desarrollo y la de seguridad social.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, tiene en su haber varios convenios internacionales relativos a la seguridad social, concordantes con el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo dispone que "la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social". Este conjunto de Convenios da también una idea acabada de la conceptualización y de la evolución de la definición de la seguridad social.

El primero de ellos, el Convenio No.3 sobre la Protección a la Maternidad, data de 1919. Y, establece en su artículo 3, que la mujer trabajadora no estará autorizada a trabajar durante un periodo de seis semanas, después del parto, que tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare la fecha probable de parto en el término de seis semanas y que recibirá prestaciones suficientes para su manutención y la de su hijo, así como asistencia gratuita de un médico o comadrona, dos descansos de media hora por día para lactancia. Declara también la ilegalidad del despido de la mujer trabajadora durante la etapa del embarazo. Posteriormente se emitieron más convenios, por lo que solamente señalaremos algunos de ellos. Este Convenio fue revisado en 1952 por el Convenio No. 103, mejorándose varias definiciones y ampliando los derechos consagrados en el primero.

La Organización internacional del Trabajo emitió el Convenio número 102, adoptado en 1952, y que entró en vigor en 1955, estableciendo las normas sobre seguridad social, y contempla un mínimo en los siguientes rubros: a) Asistencia médica preventiva o curativa, b) Prestaciones monetarias de enfermedad, c) Prestaciones de desempleo, d) Prestaciones de vejez, e) Prestación en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, f) Prestaciones familiares, g) Prestaciones de maternidad, h) Prestaciones de Invalidez y i) Prestaciones de sobrevivientes.

El Convenio 118, sobre igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, fue adoptado en 1962 y entró en vigor en 1964.

En suma, la seguridad social debe cubrir al individuo contra todos los riesgos a que se expone en la vida y en el trabajo es un instrumento de justicia social que debe basarse en la universalidad, solidaridad, igualdad, suficiencia, participación y transparencia, es, finalmente, un derecho humano que debe ser disfrutado por todos los sectores.

En cualquier debate sobre los cambios que hay que hacer, debe partirse de la premisa de que la seguridad social es un derecho humano y, por tanto, universal, sus políticas deben ser incluyentes y participativas; cualquier sistema que no cumpla con todos los requisitos aquí señalados es deficiente y debe ser mejorado.

El Programa Básico del Partido Socialdemócrata Alemán, aceptado en el Congreso Extraordinario de 1989, hace otro aporte importante a la definición, diciendo que: La Seguridad Social debe ser segura, la política económica, la política financiera y la política social son sectores de igual rango que hay que coordinar entre sí, de modo que toda la política tiene en su conjunto, se guíe por el mandato constitucional del estado social.

El documento citado expresa también que el objetivo es una seguridad social que trate con igualdad todas las situaciones iguales; que haga participar en la financiación a todos, según la capacidad de rendimiento; que active su propia administración; que ofrezca asistencia para que cada uno pueda ayudarse a sí mismo; que elimine la desventaja de las mujeres; que facilite la compaginación de profesión y familia; que incluya a los autónomos; que garantice la incorporación de los impedidos.

El Documento Final de la Mesa Redonda Regional Latinoamericana que se reunió en México, en septiembre de 1998, ha considerado urgente proponer el diseño y establecimiento de sistemas de seguridad social, con las siguientes

características: a) Cobertura Universal: que cubra á toda la población, b) Solidario: que exprese la solidaridad y equidad entre regiones ricas y pobres; entre ingresos altos, bajos y medios; entre niños, jóvenes, adultos y ancianos; entre hombres y mujeres, c) Financiación: se deben establecer fuentes de financiación adecuadas, con recursos del estado, de impuestos progresivos al capital y las grandes rentas y contribuciones de empleadores y trabajadores, d) Administración cuatripartita: Estado, trabajadores (activos y jubilados), empleadores, con funcionamiento efectivamente democrático e igualitario en la gestión, información y representación, e) Nivel de prestaciones progresivamente acordes a las necesidades vitales, en base a planeamiento a largo plazo de las prioridades inspiradas en la justicia social y f) Control y gestión socialmente participativos: los diferentes participantes y representantes sociales en las instituciones de seguridad social deben contar con medios materiales, técnicos y humanos adecuados para ejercer una gestión eficiente y representativa y un adecuado control en Inter-relación dinámica coordinada y permanente con sus representados y las organizaciones respectivas.

La Seguridad Social debe considerar: a) Incluir a toda la población, b) Ser un instrumento de democracia y justicia social, c) Ofrecer prestaciones acordes a las necesidades vitales de las personas, d) Expresar la solidaridad entre las regiones ricas y pobres, entre generaciones, entre hombres y mujeres y entre quiénes tienen ingresos altos, medios y bajos, e) Ser financieramente fuerte, con fuentes de financiación adecuadas, con recursos del Estado y contribuciones de los empleadores y trabajadores, f) Tener una administración cuatripartita (trabajadores activos, jubilados, empresarios y Estado. Esto conforme a la Organización Internacional del Trabajo de la Organización de las Naciones Unidas.

La Seguridad Social debe comprender como mínimo: según la OIT a)Asistencia médica preventiva o curativa, b) Prestaciones monetarias de enfermedad y desempleo, c) Prestaciones por accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional, d) Prestaciones familiares, e) Prestaciones de maternidad, f) Prestaciones de invalidez, g) Prestaciones de vejez y g) Prestaciones de sobrevivientes.

1.2.2. TRABAJADOR

Este concepto por muy amplio y basto que parezca, en el fondo no lo es, por lo que trataremos de ser claros y breves para una mejor comprensión, así pues, iniciamos este punto de la siguiente manera:

El hombre constituye la subsistencia de las comunidades humanas, "el hombre, por su sola calidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas, el hombre por su sola calidad ser hombre, es persona".¹²

Esto no siempre fue aceptado, recordemos que en la antigüedad, la filosofía justificaba la esclavitud, y los jurisconsultos romanos expresaron en la instituta que la esclavitud es una institución del derecho de gentes que en contradicción con la naturaleza coloca a un hombre bajo el dominio del otro, no siendo hasta, la Ilustración que bajo la influencia de las escuelas del derecho natural se convencieron de la humanidad del hombre. El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso, las vacaciones, el salario y la protección contra los riesgos de trabajo, más que constituir una contra prestación por el trabajo, propone asegurar una existencia decorosa, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

Por lo que a la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc., el concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

Consideramos que el concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a

¹² DE BUEN LOZANO, Nestor, Op cit. pág. 10

todas aquellas personas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra, para el maestro Mario de La Cueva, trabajador es: "quien pertenezca a la clase trabajadora".¹³

El teórico Néstor de Buen, no nos proporciona ningún concepto claro de trabajador, se concreta a referir que la definición legal "tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico de persona jurídica".¹⁴

Históricamente la Ley de 1931, en su artículo 3° señalaba que: "trabajador es toda persona que presta un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".¹⁵

Si bien es cierto que el artículo en cita no precisó, si sólo la persona física o también la jurídica podían ser sujetos de relaciones de trabajo, en razón de que en primer lugar contempla una inexactitud al afirmar que toda persona, y las personas pueden ser jurídicamente hablando, físicas o jurídicas, el trabajador no puede ni podrá ser una persona jurídica.

De la anterior definición podemos concluir que: "toda persona natural o física puede ser empleado y respecto a la naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hace que la persona jurídica nunca pueda ser empleado".¹⁶

Sin embargo, es la propia Ley Federal del Trabajo la que nos ofrece el concepto de trabajador, el establecer en su artículo 8° que "trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado", por tanto, del mismo texto de la ley tomamos los siguientes elementos que consideramos son indispensables para que la prestación de

¹³ DE LA CUEVA, Mario. Op cit. pág. 417.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op cit. pág. 488 y 489.

¹⁵ Ibidem.- pág. 450.

¹⁶ RUSSONAMO MOZART, Víctor. El Empleado y el Empleador. Editorial Cárdenas, México, 1982, página 139.

servicios en comento sea regulada, a saber:

- I. El Trabajador siempre será una persona física.
- II. Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o jurídica.
- III. El servicio ha de ser de forma personal.
- IV. Subordinado.

También observamos que existe el carácter personal del servicio, siempre y cuando atendamos a la idea de cualquiera que sea el acto que le dé origen según el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y aquella persona a su vez, sobre la base de esa misma cantidad, contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboraran con ella en la realización del trabajo pactado, el patrón de aquel lo será también de estos, tal cual reza en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se contrata un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él la remuneración de todos los integrantes.

Cuando se contratan los servicios de un profesional, quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores, asesores (vgr. un despacho de abogados).

El Servicio debe ser de manera subordinada. Podemos entender que bajo las órdenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados, en todo lo concerniente al trabajo. “El trabajador, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones; respecto a su libertad para tomar determinaciones, por sí, en relación con el trabajo que desempeña, impuestas por o a favor del patrón”.¹⁷

1.2.3. PATRÓN

¹⁷ RAMOS RUVALCABA, María Simona y DIAZ RIVADENEIRA, José Carlos, Op cit. Pag. 21

Concebimos que al hacer referencia al patrón como sujeto de una relación jurídica laboral, es claro que estamos pensando en un concepto jurídico, sin embargo, existen elementos económicos, políticos y sociales, lo que implica una gran variedad de nombres o denominaciones utilizadas para identificar a la persona que recibe los servicios del trabajador, se le conoce como: acreedor de trabajo o empleador, pero frecuentemente en la literatura sudamericana y en el mundo internacional (OIT) se le ha denominado como: patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario y locatario, todas han sido criticadas, pese a ello, de los anteriores términos hemos elegido los de patrón así como el de empleador, sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también porque son conceptos que presentan menos objeciones.

Atento a lo antes aducido, la Ley Federal del Trabajo define lo que hemos de entender por patrón, (artículo 10 primer párrafo), "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

En nuestra opinión, el patrón puede ser una persona física o moral y para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí no interesa es el dato objetivo de "recibir un servicio".

Consideramos entonces que la actual definición de patrón es insuficiente, ya que se abstiene de destacar el elemento de subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario.

Por este motivo, hemos encontrado en la doctrina algunas definiciones, mismas que a continuación invocamos; la primera de esas corresponde a la manifiesta por el maestro Sánchez Alvarado, que en forma textual se encuentra de la siguiente forma: "patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral), que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".¹⁸

¹⁸ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1967, página 291.

Por su parte el maestro Baltasar Cavazos hace una observación relativa a la definición citada con antelación, "No estamos de acuerdo con esta definición, ya que al expresarse que servicios pueden ser de ambos géneros se está infiriendo que los mismos pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales, lo cual no es posible, ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre debe tener algo de intelectual".¹⁹

Consecuentemente, podemos señalar que el trabajador no tiene la obligación de conocer la calidad jurídica de la persona de su patrón, basta únicamente con que sea identificado para que pueda ser demandado.

A lo que la doctrina extranjera hace algunas aportaciones, como la de Juan D. Pozzo cuando señala que "... el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución".²⁰

Para Krotoschin "...es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios".²¹

Observamos que esta definición es omisa, en lo que respecta al pago del salario que corresponde al patrón retribuir como una obligación por el trabajo recibido.

En este mismo contexto Manuel Alonso García alude a que: "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".²²

¹⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 7ª edición, Editorial Trillas, México, 1994, página 80.

²⁰ POZZO, Juan D. Manual Teórico y Práctico del Derecho del Trabajo. Editorial Ediar, Buenos Aires, Argentina, 1963, página 150.

²¹ KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1963, páginas 148 y 149.

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op cit.- pág 500.

Gide por su parte refiere que "se designa con el nombre de patrón o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción tierra o capital demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado".²³

Para el profesor Néstor de Buen la definición más certera es al de Juan D. Pozzo, y menciona que la única observación que pudiera hacerle es que el término dependencia resulta falso, por lo que él prefiere la siguiente definición: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio".²⁴

Por último, Cesariano Júnior plantea que hoy se considera como empleador no a la persona física, o propietario de la empresa sino a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa.

Finalmente para nosotros, Patrón es, la persona física o moral, que contrata los servicios de una o varias personas, para desempeñar determinada tarea, mediante una retribución económica.

1.2.4. RIESGO DE TRABAJO

Iniciaremos este punto aludiendo al concepto de riesgo, el cual debemos entender como:

"a) Contingencia o proximidad de algún daño o peligro".²⁵

"b) El daño potencial por ello mismo no acaecido, aunque probable, de

²³ GIDE, Charles. Course de Économie Politique. Paris France, 1909, página 67.

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op cit. pág 503.

²⁵ CAPON FILAS, Rodolfo y GIOMALDINI, Eduardo. Diccionario de Derecho Social, Editorial Cetina, México, 1987, página 447.

resarcimiento imposible”.²⁶

c) Amenaza de que acontezca un "accidente susceptible de causar a alguien un daño o perjuicio derivado de circunstancias que se pueden prever pero no eludir, es entonces, un evento posible e incierto”.²⁷

“d) Contingencia o proximidad del daño”.²⁸

A continuación aludiremos lo concerniente a la expresión denominada riesgo trabajo, misma que no siempre fue concebida de esta manera, debido a que la Ley de 1931 utilizaba en ese entonces la expresión riesgos profesionales, al referirse a los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo que nos rige actualmente ha sustituido este último término por el de riesgos de trabajo y dispone en su artículo 473 que: “..riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo”.

Para el desarrollo de esta tesis consideramos mas acertado este concepto, y lo tomaremos como propio, debido a que la mayoría de los autores, entre ellos Trueba Urbina, Dávalos Morales, De Buen y De la Cueva, coinciden con el establecido en dicha ley manifestando algunos de estos que el término, riesgos de trabajo, es un vocablo genérico, que comprende las siguientes especies: los accidentes y las enfermedades de trabajo.

Siendo que todo trabajador en el ejercicio de sus obligaciones, se ve expuesto a sufrir algún tipo de riesgo de trabajo, inclusive se equipara al riesgo de trabajo, aquellas enfermedades o accidentes que sufre el trabajador al trasladarse de su domicilio a la fuente de trabajo, y viceversa; luego entonces es obligación de patrón cubrir las indemnizaciones que se generen de los riesgos

²⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas, México, 1978, página 70.

²⁷ RUIZ MORENO, Ángel G. Resumen Ley del Seguro Social en México, Editorial Universidad de Guadalajara, México, 1993, página 126.

²⁸ GONZALEZ RUEDA, Rodrigo T. Previsión y Seguridades Sociales del Trabajo. Editorial Limusa, México, 1989. página 92.

de trabajo, independientemente de la incapacidad que haya sufrido el trabajador, obligación de la que queda eximido si dio oportunamente de alta al trabajador ante el Seguro Social.

Bajo este contexto podemos enfatizar que la garantía consagrada en el artículo 499 de la Ley Federal del Trabajo, porque hace mención a que el trabajador que sufra un riesgo de trabajo y cause la pérdida de facultades para realizar cualquier trabajo por el resto de su vida, se le debe proporcionar un trabajo compatible con dicha incapacidad, por lo que consideramos que: "este debe ser aplicable al presente caso, esto es, cuando se padezca una incapacidad permanente parcial pues en este caso la ineptitud, que sea la consecuencia, no será consecuentemente, total".²⁹

1.2.5. ACCIDENTE DE TRABAJO

Damos principio a este punto refiriendo que el término accidente de manera general podemos considerarlo como "un suceso eventual o acción, que involuntariamente resulta un daño para las personas o las cosas".³⁰

Cabe reiterar que como ya lo hemos citado anteriormente los riesgos de trabajo son el género, y los accidentes, así como las enfermedades son la especie

Por lo que tanto la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social consideran al accidente de Trabajo como: "una lesión orgánica o funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste".³¹

Finalmente, el accidente de trabajo será concebido como un hecho anormal, repentino e imprevisto que acontece necesariamente durante el trabajo o en la jornada laboral, que puede no llegar a desencadenarse, es decir, puede ser

²⁹ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Op cit. Pág. 439.

³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, 7ª edición, Editorial Porrúa, México, 1989, pág 588.

³¹ Idem pág 588.

prevenido si se toman las medidas de precaución necesarias, y que en caso de presentarse puede causar alguna lesión o alteración en el organismo de una persona, que en este caso será un trabajador, bien sea de manera permanente o transitoria, que le impedirá realizar su actividad laboral normal.

Como primer detalle debemos definir lo que es un accidente laboral. Diremos que un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra por consecuencia del trabajo, esto que parece muy sencillo de comprender, se vuelve a veces una pesadilla para quien lo sufre, por diversos motivos como son: el posible choque con los intereses de la empresa, en estos intereses entran la imagen de la empresa, el liderazgo de su gerencia y por parte de la mutua de accidentes, el intento de "quitarse" el problema cuanto antes con las famosas rápidas altas médicas.

Todo esto se agudiza, y les da alas, cuando saben o descubren que el trabajador no tiene apoyo sindical, luego entonces se pueden aprovechar del mucho desconocimiento y el miedo existente y su posición de fuerza.

También es accidente de trabajo los que pueda sufrir el trabajador al ir o volver de su trabajo (accidente In Itínere). Hay que aclarar que cuentan los tiempos razonables que se invierten en los trayectos desde su domicilio al centro de trabajo, aunque también podemos tener esta consideración si hemos tardado más de este tiempo, por causa justificada que deberemos demostrar, en caso de litigio legal.

1.2.6. ENFERMEDAD DE TRABAJO

Primeramente en el desarrollo de este concepto puntualizamos de manera breve lo que hemos de entender por el concepto de "enfermedad", para posteriormente conceptualizar lo que es una enfermedad de trabajo.

Bajo este esquema podemos concebir a una enfermedad "como la alteración

más o menos grave en el normal funcionamiento de un organismo".³²

Legalmente la enfermedad de trabajo se define según rezan los artículos 475 de la Ley Federal del Trabajo y el numeral 43 de la Ley del Seguro Social, respectivamente, y luego entonces es "todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".³³

Analizando de manera sistemática la anterior definición, nos encontramos con que sus características establecidas en el mismo concepto, se concibe que la enfermedad es una consecuencia del trabajo ordinario continuo que se puede predecir según el oficio, su origen es lento ya que a veces se tarda en manifestarse debido a que se desarrolla de manera lenta y progresiva, y por tanto inevitable en el momento de su aparición.

Asimismo la enfermedad de trabajo, se guía por el concepto derivado de la teoría de la responsabilidad objetiva en enfermedad profesional, y es la empresa la que debe soportar el riesgo que entraña la actividad industrial, siendo solo y exclusivamente el empleador quien debe responder por las enfermedades y las enfermedades profesionales. No se debe probar la culpa, no existe la fuerza mayor ni el caso fortuito. La enfermedad profesional que produce una certeza provisional y obligatoria mientras no se suministren pruebas en contra; por lo tanto, si un trabajador padece una enfermedad que se encuentra relacionada en la tabla de enfermedades profesionales conforme a las normas de seguridad e higiene establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es profesional por ley, hasta tanto la administradora de riesgos profesionales o el empleador no demuestren lo contrario. Toda enfermedad o patología, accidente o muerte que no haya sido clasificado o calificado como de origen profesional, se considera de origen común, las

³² RALUY POUDEVIDA, Antonio. Diccionario de la Lengua Española, 31ª edición, Editorial Porrúa México, 1990, página 281.

³³ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo, Comentada, 82ª. Edición, Editorial Porrúa, México 2001. página 343.

primeras son derivadas del riesgo de trabajo. Nace un nuevo elemento que es la relación de causalidad en el concepto de enfermedad profesional; y es sobre estos criterios que una institución prestadora del servicio de salud debe calificar dichas enfermedades.

A continuación mencionaremos algunas de las doctrinas o teorías más sobresalientes respecto del concepto de enfermedad profesional, siendo las siguientes:

- “Teoría de la culpa: se basa en que para responder por las consecuencias de un daño, es preciso haber actuado con dolo o con culpa del empleador.
- Teoría de la responsabilidad contractual: en el contrato de trabajo se le impone la obligación contractual al empleador de velar por la seguridad de sus trabajadores, debiendo restituirlos sanos.
- Teoría del caso fortuito: como el empleador se beneficia del trabajo de su empleado, debe asumir las consecuencias del caso fortuito en la enfermedad profesional, al ser esto un hecho inevitable en la actividad industrial.
- Teoría del riesgo social: se fundamenta en la reparación de los riesgos del trabajo y de las enfermedades profesionales; no pueden imputarse a una empresa determinada sino a toda la sociedad.
- Teoría del riesgo de la autoridad: la responsabilidad resulta como una consecuencia de la subordinación que el contrato de trabajo impone al trabajador, con relación al empleador.
- Teoría de la responsabilidad objetiva o del riesgo profesional: la carga de la prueba queda en la cabeza del empleador y en definitiva es la empresa, la que debe soportar el riesgo que entraña la actividad industrial, es solo y exclusivamente el empleador quien debe responder por las enfermedades

profesionales; la teoría se funda en una presunción de culpa o responsabilidad del empleador que se deriva del hecho de que su industria genera riesgos".³⁴

1.2.7. ASEGURADO

En este punto definiremos al asegurado como la persona, titular del interés sobre cuyo riesgo se toma el seguro. En el sentido estricto, es la persona sobre la cual recae la cobertura del seguro, o bien es aquella persona u organización cubierta por una póliza de seguro, la persona que mediante el pago de una cantidad denominada "prima", adquiere el derecho a que otro le responda de las pérdidas y daños que se produzcan en las cosas objeto de un contrato de seguro. (GCT) Es un término que se aplica para denominar a la persona que es objeto de un seguro y que es susceptible de sufrir un riesgo. También se usa para denominar al titular de unos bienes asegurados (seguros de incendios, robo etc...), el titular del seguro y/o todas las demás personas aseguradas tal como aparecen indicadas en la póliza de seguro. Incluso las personas para la cual haya una póliza de seguro de vida, no la persona que recibe el dinero si se muere. Cuando la "persona asegurada " se muere, el "beneficiario" o beneficiarios reciben el dinero. En conclusión, asegurado es la persona física o jurídica que se encuentra expuesta al riesgo, en su persona, sus bienes o su patrimonio, tanto en el seguro de vida como en el de accidentes, para caso de muerte, si son distintas las personas del tomador del seguro y del asegurado, será preciso el consentimiento de éste, dado por escrito, salvo que pueda presumirse de otra forma su interés por la existencia del seguro, cuando el asegurado sea menor de edad, resultará precisa, además, la autorización por escrito de sus representantes legales. La Ley de Contrato de Seguro prohíbe la contratación de seguros de Persona sobre la que recae la cobertura del contrato de Seguro. El asegurado no es forzosamente el suscriptor del contrato, ni el pagador de la prima, ni el beneficiario. Es dejar claro que todos estos conceptos son sacados de los contratos de seguro.

³⁴ RUIZ MORENO, Ángel G. Resumen de la Ley del Seguro Social en México. Editorial Universidad de Guadalajara. México. 1993. Pág. 80

1.2.8. BENEFICIARIO

Para la seguridad social, el beneficiario que puede ser el asegurado, ya que puede ser la misma persona que contrata el seguro o bien puede señalar a otra persona a la cual se transfiere un activo financiero a favor de quien se emite un título o un contrato de seguro, y ese individuo o compañía a quien se emite un cheque; la persona recibe dinero como pago, de la parte a quien se paga la suma asegurada de una póliza de seguro de vida o el valor de una póliza de anualidades cuando fallece el asegurado o el rentista, sin embargo, hay varios tipos de beneficiarios, entre los que figuran los siguientes: beneficiario contingente; beneficiario irrevocable; beneficiario primario; beneficiario revocable.

Pongamos un ejemplo, una persona, comunidad, grupo u organización que se ve afectada positivamente por la acción de un proyecto o programa y en cuyo favor se ha constituido un seguro, pensión, renta u otro beneficio, recibe el beneficio por muerte o bien cuando muere la persona asegurada, desde luego debe de ser la persona prevista en la póliza de seguro que recibe la indemnización o prestación convenida o entidad que recibe de otra, en pago de un importe adeudado, siendo la acreedora de una determinada prestación para cuyo beneficio la propiedad fiduciaria se constituyó en fideicomiso a cuyo favor se emite el crédito y que puede exigir el pago al Banco emisor o al pagador una vez que ha cumplido las condiciones estipuladas en el crédito, a la que beneficia un contrato de seguro a favor de la cual será cancelada la prestación acordada por parte del asegurador al momento de un siniestro determinado. En ocasiones el beneficiario es el propio tomador de la póliza; en otras es un tercero designado por el asegurado en la póliza para que en caso que se presente el daño, pueda recibir los beneficios derivados de la póliza de seguros.

Es importante tomar en consideración para el desarrollo de nuestro tema de investigación todos los antecedentes y conceptos que abarca el derecho del trabajo y la seguridad social, así como su evolución dentro de los ordenamientos jurídicos que deben ser aplicados de estricto derecho y que

deben de irse modificando de acuerdo a la época y a las necesidades de la fuerza de trabajo, para que el trabajador pueda vivir dignamente y fortalezca la base de la sociedad mexicana que es la familia.

CAPITULO SEGUNDO

MARCO JURIDICO

2.1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Se denomina Constitución a la norma fundamental de un Estado, escrita o no, que regula el régimen básico de los derechos y libertades de los ciudadanos y los poderes e instituciones, de la organización política normalmente; es aplicada por una Corte Suprema o Tribunal Constitucional que es el encargado de resolver los litigios o recursos de inconstitucionalidad entre los ciudadanos y el poder legislativo, siendo la máxima ley de todo nuestro país; por lo que, las demás leyes deben sujetarse al contenido de esta ley, contiene disposiciones generales sobre la economía, la política y los derechos individuales y de la sociedad, también se la denomina **CARTA POLÍTICA FUNDAMENTAL o NUESTRA CARTA MAGNA.**

En una breve historia y dedicada al triunfo del movimiento armado de 1910, las luchas laborales inspiradoras de nuestra Carta Fundamental instrumentada por los Constituyentes de Querétaro, ganan terreno en la batalla por la conquista de la seguridad social; sin embargo, los trabajadores al servicio del pueblo, no son acogidos por la Declaración de Derechos Sociales de 1917, de tal forma que se ven imposibilitados a programar e institucionalizar sus aspiraciones de clase, asimismo el constituyente de 1917 fue erigido en su momento por maestros, ministros y en su gran mayoría por campesinos y obreros, por lo que la seguridad social es edificada, creando una Nueva Constitución cuya acción benéfica sea sobre las masas que nada ni nadie pueda evitar .“ Venustiano Carranza. Hermosillo, Sonora. Septiembre de 1913”.¹

¹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional, 32ª edición, Editorial Porrúa, México, 1994, pág XXXVIII.

Por esas razones, amplios grupos de combativos trabajadores, entre los que destacan los maestros, ejercen el derecho de huelga y motivan el origen de los sindicatos que comienzan a integrarse en las distintas dependencias del Estado.

El día 5 de diciembre, casi un año después de la creación de este Instituto, el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, vigente desde 1938, es elevado a la categoría de Norma Constitucional, incorporando el Apartado B en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna. Este hecho conlleva la supremacía de los derechos de los servidores públicos, al colocarlos por encima de cualquier ley reglamentaria o interpretativa.

En el Artículo 123 fracción XIV del apartado "A" de la Carta Magna se menciona que: "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen". Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono (patrón) contrate el trabajo por un intermediario.

El Apartado B no surge solamente para regular las relaciones laborales, sino además para dar sustento al abordamiento entre otros, de problemas tales como el de la adquisición del patrimonio de los servidores públicos; el de su régimen de seguridad social; el de su educación; el de la prevención de los riesgos profesionales, y el de la protección de los menores y las mujeres. Nuestra Constitución Política regula a la seguridad social en su Artículo 123 Constitucional en dos apartados A) y B) conteniendo diversos Principios de la seguridad social fundamentales, como son:

“Eficiencia: Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que la salud sea prestada en forma adecuada, oportuna y eficiente.

Universalidad: Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida.

Solidaridad: Es la práctica de una ayuda mutua entre las personas, las comunidades, los sectores económicos, bajo el principio del más fuerte hacia el más débil. Es el Estado el que regula y supervisa su aplicación destinando los recursos del erario público a los grupos de población más vulnerables.

Integridad: Es la cobertura de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población.

Unidad: Es la articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social.

Participación: Es la intervención de la comunidad a través de los beneficiarios de la seguridad social en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y del sistema en su conjunto”.²

“El 28 de diciembre de 1963, el Estatuto Jurídico de la burocracia es abrogado, al expedirse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional”.³

En su exposición de motivos menciona al Congreso Constituyente de 1917, instituyó a nivel constitucional, por primera vez en el mundo, la tutela jurídica de los derechos sociales, entendidos como los principios e instituciones que garantizan condiciones laborales justas. Gracias a este esfuerzo, el Artículo 123 constitucional, sienta las bases para darle al trabajador los elementos mínimos que le corresponden por la prestación de sus servicios.

La propuesta fundamental de la presente iniciativa, es la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por la de Jueces de lo Social, como autoridades en los conflictos laborales.

² La Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado. ISSSTE, México, 1990, pág. 5.

³ Ibidem. Pag.- 10

Consideramos inadecuada la formación y funcionamiento de las juntas, en base a su formación tripartita, que parte de la disposición contenida en la fracción XX, del apartado "A", del Artículo 123 Constitucional que textualmente dispone: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno".

Las juntas no funcionan como debieran, por su total dependencia económica, y por los nombramientos que realiza el Ejecutivo Federal y Local; y por la ficción de que los representantes son de los obreros.

Por la propia naturaleza de la actividad de dirimir controversias, naturaleza jurisdiccional, el poder del Estado encargado de realizarla debe ser el Poder Judicial y no el Ejecutivo.

Por lo anterior, la iniciativa propone la creación de jueces de lo social, dependientes del poder Judicial, de carrera, y, por tanto, inamovibles salvo responsabilidad.

Además, la iniciativa pretende modificar el sistema actual de reducir la jornada máxima cuando es nocturna de ocho a siete horas, pues se debe considerar la duración de la misma forma y lo que debe ser diferente, ya en la ley reglamentaria, es el pago por el trabajo realizado, ya sea diurna, mixta o nocturna.

En consecuencia se propone eliminar el precepto que se establece en la fracción II, apartado "A", del Artículo 123 constitucional, que establece que la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, esto en razón, de que al establecer siete horas como máximo de trabajo para la jornada nocturna, compromete necesariamente al trabajo extra diario que está prohibido en la misma Constitución.

En la iniciativa se propone reformar la fracción I del mencionado Artículo constitucional, que establece la jornada de trabajo máxima de ocho horas; con la reforma se señala una duración máxima del tiempo semanal de trabajo de cuarenta horas, actualmente es de cuarenta y ocho horas semanales, con el propósito de que esta modificación no afecte las finanzas de las empresas, la iniciativa establece un artículo transitorio para llegar en un plazo de dos años, a la semana de cuarenta horas.

Como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo es necesario modificar la fracción IV para pasar de uno a dos días de descanso por cada cinco de trabajo, debe quedar claro que no se trata de trabajar menos sino de abrir nuevos espacios para que otros trabajen, y otorgar más tiempo al trabajador para que conviva con su familia, y así promover la integración familiar, considerando la familia como la base de la sociedad.

En la fracción V se establece que las mujeres que se encuentren en el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, la iniciativa cambia los dos períodos, por una reducción de una hora en la jornada, fijando en seis meses esta situación especial, esto por considerar más práctico la reducción en una hora de jornada, que el otorgar dos descansos por días, que en la práctica no se otorgan.

Asimismo, la iniciativa propone sustituir el término "patrón" por el de "empleador", término adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, por lo que se debe adecuar a la legislación mexicana.

Por último, se adecuan las fracciones donde se mencionan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el término patrón y las modificaciones similares en el apartado "B".

**ART. 123 APARTADO "B"
FRACCIÓN XI**



**LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD
Y SERVICIOS SOCIALES
DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

Artículo 123 Apartado "B", fracción XI:

“La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- Con referente a los riesgos de trabajo, nuestra Constitución Política es clara al señalar que:
 - En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
 - Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exigen un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;

Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución Social que se consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria, incluso para cambiar las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre, siendo un precepto revolucionario y de sus reglamentos productos del capitalismo; y con la fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas las normas fundamentales y de la previsión social para el bienestar del ser humano; aplicable tanto a lo relacionado con la producción y a los conflictos de trabajo, haciendo efectiva la Justicia Social...”⁴

El artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo emanan de la libertad y por ello, cuando se trata de la fijación de las condiciones de trabajo, lo dejan a la decisión de los trabajadores y los patrones. Pero el derecho del trabajo no admite la idea de una igualdad puramente formal, es decir, no tolera la enajenación del trabajo a pretexto de la libertad. La ley sustenta una tesis de que las condiciones de trabajo deben satisfacer determinados requisitos mínimos, por lo que es sobre

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Op cit. Pág. XXI.

ellos que entra en juego la libertad o el principio fundamental de la tesis se encuentra en el artículo 123 de la fracción XXVII, inciso "B" que habla del salario remunerador y la Ley Federal del Trabajo reprodujo el principio del artículo 3º. En la frase que establece "...el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...". Conviene decir que estas disposiciones no son meras declaraciones, ya que, por una parte el artículo 123 decreta la nulidad de la cláusula que contraríe el principio, y por la otra, la ley laboral concede al trabajador una acción ante la Junta de conciliación y Arbitraje para la modificación correspondiente.

2.2- LEY DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Seguro Social, emana también del Art. 123 Constitucional, que en la fracción XXIX, dispone: "Que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá los seguros de invalidez, 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".

La seguridad social que traspasa la idea de caridad y beneficencia privada para plantear un sistema obligatorio, se gestó en los países europeos y sajones, en las cúpulas gubernamentales; en México, su despertar se asocia con el movimiento revolucionario de 1910, y cuando este se hizo Constitución en 1917, pero no es sino hasta 1942 que se expide la primera Ley de Seguro Social, con diversas y múltiples reformas es derogada por la de 1973, posteriormente el primero de julio de 1997 entra en vigor la Nueva Ley del Seguro Social, cumpliendo el Estado mexicano las finalidades del derecho a los servicios de salud, para satisfacer las aspiraciones sociales, procurando bienestar, desarrollo integral, condiciones de oportunidad, reordenando el régimen obligatorio y voluntario ampliándolos para que facilite la incorporación de grupo, individuos, o familias que no tienen una relación obrero-patronal, avanzando nuestro país hacia la universalización de los beneficios de la seguridad social, estableciendo las bases transparentes y equitativas para las aportaciones tripartitas con que actualmente se financian los ramos del aseguramiento: Invalidez y vida, retiro,

cesantía en la edad avanzada y vejez, riesgos de trabajo, enfermedad y maternidad, así como guarderías y prestaciones sociales, siendo el Estado mexicano el apoyo baluarte y garante del derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, respondiendo con mayor eficiencia al número creciente de las demandas, siendo aún insuficientes para responder a cada uno de los derechohabientes traducido en justicia, calidad, eficacia, oportunidad y dignidad.

La nueva ley busca crear programas que permitan promover con mayor decisión el ahorro interno, para la generación de empleos, pues emprende acciones para sanear y fortalecer la economía, es cierto que se modifica el esquema de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte, entre otros, en el sistema de pensiones entraña que las aportaciones derivadas del esfuerzo personal del trabajador nunca se pierde, y para su mayor administración, serán operados por administradores de fondo de ahorro para el retiro (AFORES), siendo elegidas libremente por el trabajador, supervisadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social; “asimismo; en lo referente al tema que conlleva a proteger al trabajador, de los riesgos que trae el realizar su trabajo, estimulando a la empresa a la modernización en cuanto a la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo y reconocer el esfuerzo del trabajador, tomando en cuenta incluso los accidentes de tránsito, como actividad empresarial”,⁵ siendo sus disposiciones de orden público y de interés social; ya que la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado; como así lo contempla el artículo 2 de la Nueva Ley del Seguro Social;

Con esta Ley, el Estado queda obligado a garantizar la Seguridad Social de los gobernados, siendo la responsabilidad de este cubrir al trabajador de cualquier

⁵ RAMOS RUVALCABA, María Simona y DIAZ RIVADENEIRA, José Carlos, Op cit. Pag. XXVIII y XXIX.

situación que lo ponga en cualquiera de los siguientes supuestos, al respecto el artículo 11 establece el 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.

Para mayor precisión en lo tocante a este tema, está ley en su artículo 41, define lo que es el riesgo de trabajo y establece: “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Así tal y como lo regula en su artículo 56, donde se establecen los derechos del asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- Servicios de hospitalización;
- Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- Rehabilitación.

Por lo que en caso de darse el Riesgo y/o accidente de trabajo conforme al artículo 80 de la reiterada ley establece: El Instituto está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada.

En especial, el instituto establecerá programas para promover y apoyar la aplicación de acciones preventivas de riesgos de trabajo en la empresas de hasta cien trabajadores.

Siendo la finalidad de este artículo la prevención, lo cual se realiza mediante las visitas de los técnicos especializados en medidas preventivas que el propio Instituto proporciona a la empresa, con el objeto de saber la división económica, y de grupo, la descripción de la actividad a que se dediquen, los productos y bienes que explote, construya, comercie, distribuya o servicios que preste; materias primas y materiales usados, maquinaria y equipos así como la herramienta utilizada por el personal por oficio u ocupación; los procesos de trabajo, los procedimientos técnicos, así como el equipo que puede ser químico, industrial, comercial o de servicios, y demás datos que requiera el Instituto; ello con la finalidad de realizar dentro de la empresa, industria y/o lugar de trabajo fomentando la cultura de la previsión. Y ver si las empresas están cumpliendo con los requisitos mínimos de seguridad e higiene en la fuente de trabajo; así como en la vida personal de los trabajadores como se pretende concienciar en el presente trabajo de investigación.

2.3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Para los romanos el contrato de prestación de servicios personales eran considerados como un arrendamiento de servicios. Carnelutti, comprendiendo la insuficiencia de la tesis del arrendamiento (ya que no es posible devolver la energía prestada por el trabajador), lanzó la tesis de que: “el trabajador vendía su fuerza de trabajo y se trataba entonces de un contrato de compraventa, ya que Carnelutti; en una conclusión que el mismo calificó de audaz, admitió “que la energía humana, en cuanto es objeto de contrato, es una cosa”.⁶

Estas explicaciones sobre la naturaleza del trabajo y otras más, se pierden de vista que el derecho del trabajo no es un derecho económico, sino básicamente, un instrumento jurídico, que contempla el hombre como tal e intenta protegerlo. En su vida, en su dignidad, en su salud. De esa manera no

⁶ CARNELUTTI, Francesco. Teoría General del Derecho. Revista de Derecho Privado, España Madrid. 1965. Pág. 60.

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

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931. Sus lineamientos y el enfoque social de la misma, han permitido sostener que es el antecedente y paradigma de la más pura legislación social de América Latina y que ha sido tomada o seguida por la casi totalidad de las legislaciones de este continente. Es decir que en Querétaro nació el derecho del trabajo que acompaña a las naciones de Latinoamérica, con mayor o menor desarrollo, desde entonces. “El derecho mexicano del trabajo, contiene normas no únicamente proteccionistas de los trabajadores, sino con la absoluta pretensión de reivindicarlo recuperando la plusvalía, con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista, las leyes del trabajo deben de proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, están obligados a suplir las quejas deficientes de los trabajadores, siendo el proceso Laboral de la reivindicación obrera”.⁷

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del apartado “A” y contienen no sólo preceptos que integran propiamente el derecho sustantivo del trabajo, sino también constitutivos del derecho procesal del trabajo, así como disposiciones de carácter administrativo que forman el derecho administrativo del trabajo.

En la regulación laboral, la obligación fundamental del empleado es la prestación de su trabajo en consonancia con la categoría profesional que le corresponda. De acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada y horario de trabajo, jornada mínima y máxima, clases de horario (rígido, flexible) y régimen de horas extraordinarias, así como el calendario donde se fijan los descansos e interrupciones, ya sea con carácter semanal, o en aplicación de otra pauta periódica para reglamentar las fiestas, los turnos

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Op cit. Pág. XX.

vacacionales y los permisos. El trabajador tiene además otros deberes, como la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no-concurrencia.

Por cuanto a los derechos se refiere, el trabajador tiene, en primer lugar, derecho al [salario](#), asunto en torno al cual giran los que siguen: en [dinero](#) y en especie, salario base y complementos (que engloban gratificaciones, [incentivos](#), comisiones o primas). Tiene, además, derechos que giran en torno a la protección de su persona y dignidad, entre los que cabría considerar los siguientes: derecho a trato digno y no discriminatorio, [respeto](#) a la intimidad, derecho a la seguridad e [higiene](#) en el trabajo, derecho a la ocupación efectiva y a la [promoción](#) y formación profesional. Por razón del lugar de trabajo y teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo o los [riesgos](#) que conlleva, puede hablarse de contrato de trabajo en el mar, el campo y la [minería](#).

Por la singularidad de la relación laboral en sí misma considerada, cabe hacer referencia a los sirvientes en el hogar familiar, penados en [instituciones](#) penitenciarias, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos y operadores mercantiles dependientes.

Por otra parte la garantía de libertad al trabajo que se consagra en el artículo 5º Constitucional, acorde con el artículo de la Declaración de los Derechos Humanos que a la letra dice; "...nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123..." y que en esencia contempla tres puntos que deben considerarse básicos para nuestro estudio:

- La libertad de dedicarse a la profesión, comercio, industria o trabajo que más le convenga o interese.
- El derecho a no prestar trabajo sin consentimiento y sin obtener justa retribución.

- El derecho a trabajar sobre un mínimo de garantías que dispone el artículo 123 en sus fracciones I y II, pero solo en el supuesto que el trabajo sea impuesto como sanción al reo en la sentencia.

Estas ideas se encuentran robustecidas con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 3º dispone; “El trabajo es un derecho y un deber social. 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 o doctrina política o condición social...”.

A este respecto cabe mencionar que la libertad del trabajo puede ser afectada por ciertas restricciones legalmente establecidas y que solamente serán aplicadas por un juez penal en sentencia definitiva.

La Ley Federal del Trabajo, es una fuente importante del derecho del trabajo, convirtiéndose en la reguladora de los principios constitucionales en materia de trabajo y lo hace a través de dieciséis títulos que contienen tanto la parte sustantiva como la parte procesal a fin de convertirse en un todo armónico, que tiene como respaldo un cúmulo de principios, interpretaciones jurisprudenciales y doctrinales que en forma indudablemente han hecho evolucionar el derecho mexicano del trabajo a planos similares con los más avanzados del mundo. La libertad, igualdad, dignidad y la salud de los trabajadores como fines del derecho laboral. En este punto al respecto el artículo 3º. de la Ley Federal del Trabajo, es abundante en sugerencias y principios. En su segundo párrafo señala que el trabajo 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 de vida decoroso para el trabajador y su familia.

En la Ley Federal del Trabajo precisó conceptos, al señalar que el trabajador es la persona física de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregó que para los efectos del precepto se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por la profesión u oficio. Y en su artículo 10, define al patrón como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Añade un párrafo que dispone, si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será de éstos, por una parte tenemos ahora que deducir, de la definición de trabajador; la característica del patrón ya que, como lo establece el artículo 8º se requiere la existencia de un trabajo personal subordinado.

Para las condiciones de Trabajo en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, son los elementos que integran lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral; parte esencial del derecho del trabajo son las normas que aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso, si se indaga acerca de sus fuentes y sus fines, se observará que brotan de las exigencias de la vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre.

Para poder entender la idea de que el trabajo no es sólo un artículo de comercio, es necesario entender las explicaciones que sobre la naturaleza de la relación se han dado.

El principio de la libertad de trabajo que se apunta también en el artículo 3º,. Tiene su más clara expresión en el artículo 4º. De la Ley Federal del Trabajo que dispone: No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que más le acomode, siendo lícitos, el cual transcribe en los mismos términos el primer párrafo del artículo 5º. Constitucional.

La igualdad es una de las metas principales del derecho del trabajo, por ello el artículo 90 párrafo segundo de la ley en cita, dispone “...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...”.

El 1º de abril de 1970 se publicó en el Diario Oficial de la Federación y el 1º de mayo del mismo año entra en vigor la Ley Federal del Trabajo que a la fecha rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A de la Constitución, la cual es de observancia general en toda la República Mexicana.

Las fracciones XIV y XV del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dan origen a las fracciones XVI, XVII, XVIII y XXVIII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, y sobre todo al Título Noveno (riesgos de trabajo) de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su Título IX, regula los Riesgos de Trabajo, y comprende los artículos 472 al 515, mismos que tocaremos al llegar al inciso correspondiente en el presente trabajo.

2.3.1 OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS PATRONES EN LOS RIESGOS DE TRABAJO.

En este inciso y entrando de lleno a la materia del tema que nos ocupa manejaremos las obligaciones y derechos de los patrones conforme a lo establecido por el ordenamiento en comento.

La Ley Federal del Trabajo regula las obligaciones patronales para:

- La prevención de riesgos de trabajo
- Implementación de medidas de seguridad e higiene. Logrando con ello evitar siniestros laborales, mediante el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene. Norma Oficial Mexicana (NOM) Con la serie de publicaciones de Normas Oficiales Mexicanas, que en materia de seguridad, higiene y medio ambiente

laboral, que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se continúa con la responsabilidad en la prevención de riesgos, estas normas deberá observarlas todo patrón que quede inmerso en la regulación para prevención de riesgos de trabajo, haciéndose acreedor a sanciones en caso de omitirlas.

El artículo 132 "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones" menciona lo siguiente:

Fracción XVI: "Son obligaciones de los patrones 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 éstos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades".

Fracción XVII: "Son obligaciones de los patrones 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".

Fracción XVIII: "Son obligaciones de los patrones fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene".

Fracción XXVIII: "Son obligaciones de los patrones participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por ésta ley".

En el Título Noveno (riesgos de trabajo): Este título es el fundamental en lo referente a accidentes y enfermedades de trabajo; esta compuesto por 43 artículos, que van del 472 al 515, cuyo contenido principal es: las definiciones sobre el área, derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, la tabla de enfermedades de trabajo legalmente reconocidas y la tabla de valuación de incapacidades permanentes.

Es importante hacer una revisión detallada de éste título noveno, pues representa la base en el conocimiento de la legislación en materia de riesgos de trabajo.

En los contratos colectivos deben incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión. (LFT Artículo 153-M).

2.3.2. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS RIESGOS DE TRABAJO.

La salud es uno de los bienes más preciados que tiene el ser humano, sin ella no se puede llevar una vida plena, ni, dependiendo el estado de gravedad realizar labores que posibiliten el sustento diario. Por eso se hace necesario conocer a cerca de la salud y la prevención de los riesgos laborales.

La Ley Federal del Trabajo establece una serie de derechos para trabajador, entre los cuales destacan los siguientes:

- Recibir un salario por tu trabajo.

- Recibir un aguinaldo anual.
- Participar en las utilidades de la empresa.
- Ser incorporado a la seguridad social y, en consecuencia, disfrutar de los beneficios de las prestaciones que ofrece, tales como: obtener asistencia médica oportuna, así como medicamentos y servicios hospitalarios, en caso de ser necesarios.
- Comparecer a juicio y ejercitar las acciones correspondientes, cuando el patrón viole los derechos de los trabajadores.

De igual forma la citada ley laboral contempla las obligaciones a están sujetos los trabajadores, las cuales son:

- Asistir puntualmente a tu trabajo.
- Cumplir con esmero las labores derivadas del contrato de trabajo.
- Obedecer las medidas de seguridad e higiene señaladas en el centro de trabajo.
- Evitar actividades que pongan en peligro tu propia seguridad y la de tus compañeros de trabajo.
- Conservar en buen estado las herramientas que te proporcione el patrón para hacer el trabajo.
- Usar el equipo de protección personal que te sea proporcionado por el patrón, cuando tus labores así lo requieran.
- Prestar auxilio en siniestros o riesgos inminentes que pongan en peligro la vida o los intereses de los trabajadores o tu patrón.

- Participar en las comisiones mixtas que se integren en la empresa.
- No ingerir bebidas alcohólicas en el trabajo o presentarte en estado de embriaguez.

Igualmente dentro de la capacitación y el adiestramiento los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos;

y Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos. (LFT Artículo 153-H)

2.3.3. LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

Dentro de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, nos encontramos con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Como un derecho del trabajador, este tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Artículo 153-A, 153-B, 153-C), los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas

respectivas. Las instituciones o escuelas que impartan la capacitación o adiestramiento así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entrañe un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revistiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida.

La capacitación deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, de otra manera, podrá impartirse fuera de la jornada de trabajo. atendiendo a la naturaleza de los servicios (Artículo 153-E), así mismo como adicional estaría adecuado una capacitación para como responder en caso de que se cometa un delito en la fuente de trabajo.

Es importante destacar que la capacitación y el adiestramiento deben tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle 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. (LFT Artículo 153-F).

Se extenderá al trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales (es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación) cuando implantado un programa de capacitación mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, un trabajador tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior (LFT Artículo 153-U y 153-V).

Como punto medular para la prevención de los riesgos de trabajo el patrón en materia de seguridad e higiene tiene una serie de obligaciones que debe cumplir siendo el mayor beneficiado, toda vez que al haber menos accidentes la productividad no se vería afectada y la competitividad mejoraría.

Primeramente deberán informar a los trabajadores respecto de los riesgos relacionados con la actividad laboral específica que desarrollen, y en particular acerca de los riesgos que implique el uso o exposición a los contaminantes del medio ambiente laboral, así como capacitarlos respecto a las medidas y programas que deberán observar para su prevención y control, así como la prevención en caso de la comisión de un delito.

Deben efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos, así como determinar y

conservar dentro de los niveles permisibles las condiciones ambientales del centro de trabajo

Deben capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias. Presentar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los dictámenes emitidos por las unidades de verificación, proporcionar los servicios preventivos de medicina del trabajo, promover que en el reglamento interior de trabajo de la empresa se establezcan disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Dentro de la prevención de los incendios el patrón debe elaborar un estudio para determinar el grado de riesgo de incendio o explosión de la empresa, para establecer las medidas preventivas y de combate necesarias; elaborará el programa y los procedimientos de seguridad para el uso, manejo, transporte y almacenamiento de los materiales con riesgo de incendio y organizar brigadas contra incendios, así como practicar en su empresa cuando menos una vez al año simulacros.

Respecto a los recipientes sujetos a presión y generadores de vapor las unidades de verificación serán las encargadas de certificar que los recipientes sujetos a presión y los generadores de vapor o calderas cuenten con las condiciones de seguridad y los dispositivos establecidos o bien, la empresa deberá solicitar a la Secretaría del Trabajo autorización para su funcionamiento mediante una inspección

Por otra parte el patrón es el responsable de que se elabore el programa general de seguridad e higiene, así como los programas y los manuales de procedimientos de seguridad e higiene específicos, de acuerdo a los riesgos potenciales presentes en cada centro laboral, los cuales dará a conocer al personal de la empresa, y deberá capacitar y adiestrar a los trabajadores para su aplicación, dichos programas incluirán la operación y mantenimiento de las partes móviles de maquinaria y equipo, así como las acciones para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo en exposición a trabajos de soldadura, a ruido y vibraciones, a presiones ambientales anormales, a

condiciones térmicas capaces de alterar la salud, para reducir la exposición de los trabajadores a sustancias químicas; para el uso, manejo, transporte, almacenamiento y desecho de materiales contaminados por microorganismos patógenos; para el orden y la limpieza de los locales, de la maquinaria y de las instalaciones de la empresa; en términos generales, para mejorar las condiciones del medio ambiente laboral

El patrón deberá realizar un estudio para analizar el riesgo potencial de los materiales y sustancias químicas peligrosas, a fin de establecer las medidas de control pertinentes. Asimismo, deberá elaborar y difundir entre sus trabajadores las hojas de datos de seguridad de los materiales y sustancias químicas peligrosas.

Se deberá contar con un programa de seguridad e higiene para el manejo, transporte, proceso y almacenamiento de materiales en general y de materiales y sustancias químicas peligrosas, así como para el mantenimiento preventivo y correctivo de los sistemas y equipos para el manejo, transporte y almacenamiento de éstos materiales y sustancias.

Los servicios preventivos de medicina del trabajo y de seguridad e higiene se instituirán atendiendo a la naturaleza, características de la actividad laboral y número de trabajadores expuestos. Estos servicios estarán bajo la supervisión de profesionistas calificados en medicina del trabajo o en seguridad e higiene, según sea el caso. Estos servicios podrán ser proporcionados en forma externa o brindados dentro de las instalaciones de la propia empresa. El médico del trabajo, el servicio de seguridad e higiene, así como las comisiones de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento de cada empresa serán los responsables de la ejecución del programa de salud de seguridad e higiene del trabajo.

Es responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a ruido y vibraciones, a radiaciones ionizantes y electromagnéticas no ionizantes, a sustancias químicas capaces de contaminar el ambiente de trabajo y alterar la salud de los individuos, a

trabajadores expuestos a contaminantes biológicos, a presiones ambientales anormales, a condiciones térmicas capaces de alterar la salud, y a trabajadores que desempeñen actividades que requieran de iluminación especial

Dentro de la Ley Federal del Trabajo se da la protección del trabajo de menores y de mujeres en periodo de gestación y lactancia, por ello se prohíbe el trabajo de ellas y a personas de catorce a dieciséis años de edad donde se manejen, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas, donde haya exposición a radiaciones ionizantes, a presiones ambientales anormales, a condiciones térmicas alteradas, en torres de perforación o plataformas marítimas, labores submarinas, subterráneas o minas a cielo abierto, espacios confinados, soldaduras, a sustancias químicas capaces de actuar sobre la vida y salud del lactante y a esfuerzo muscular que pueda afectar al producto de la concepción

Igualmente, no se podrá utilizar el trabajo de menores de dieciocho años de edad en labores que impliquen exposición a radiaciones ionizantes.

“El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, es de observancia general en todo el territorio nacional y sus disposiciones son de orden público e interés social, y tiene por objeto establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y los Tratados Internacionales celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos en dichas materias”.⁸

⁸ NAVA HERNÁNDEZ, Rodolfo Comentarios al Reglamento Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NOM-027-STPS-1997. Señales y Avisos de Seguridad e Higiene, Porrúa Normas Oficiales Mexicanas 1997.

Asimismo este ordenamiento en su Artículo 2º. Establece. “.....Para los efectos de este ordenamiento, se entenderá por:

I. Actividades peligrosas: Es el conjunto de tareas derivadas de los procesos de trabajo, que generan condiciones inseguras y sobreexposición a los agentes físicos, químicos o biológicos, capaces de provocar daño a la salud de los trabajadores o al centro de trabajo;

II. Centro de trabajo: 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;

III. Contaminantes del ambiente de trabajo: Son los agentes físicos, químicos y biológicos capaces de modificar las condiciones del medio ambiente del centro de trabajo, que por sus propiedades, concentración, nivel y tiempo de exposición o acción pueden alterar la salud de los trabajadores;

IV. Equipo para el transporte de materiales: Son los vehículos utilizados para el transporte de materiales de cualquier tipo, en forma continua o intermitente entre dos o más estaciones de trabajo destinados al proceso de producción, en los centros de trabajo;

V. Ergonomía: Es la adecuación del lugar de trabajo, equipo, maquinaria y herramientas al trabajador, de acuerdo a sus características físicas y psíquicas, a fin de prevenir accidentes y

enfermedades de trabajo y optimizar la actividad de éste con el menor esfuerzo, así como evitar la fatiga y el error humano;

VI. Espacio confinado:

Es un lugar lo suficientemente amplio, con ventilación natural deficiente, configurado de tal manera que una persona puede en su interior desempeñar una tarea asignada, que tiene medios limitados o restringidos para su acceso o salida, que no está diseñado para ser ocupado por una persona en forma continua y en el cual se realizan trabajos específicos ocasionalmente;

VII. Ley:

La Ley Federal del 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 ambiente laboral;

IX. Material:

Es todo elemento, compuesto o mezcla, ya sea materia prima, subproducto, producto y desecho o residuo que se utiliza en las operaciones y los procesos o que resulte de éstos en los centros de trabajo;

X. Materiales y sustancias químicas peligrosas:

Son aquellos que por sus propiedades físicas y químicas al ser manejados, transportados, almacenados o procesados, presentan la posibilidad de inflamabilidad, explosividad, toxicidad, reactividad, radiactividad, corrosividad o acción biológica dañina, y

pueden afectar la salud de las personas expuestas o causar daños materiales a instalaciones y equipos;

- XI. Medio ambiente de trabajo:* Es el conjunto de elementos naturales o inducidos por el hombre, que interactúan en el centro de trabajo;
- XII. Microorganismo patógeno:* Organismo viviente microscópico, productor o causante de enfermedades;
- XIII. Normas:* Las normas oficiales mexicanas relacionadas con la materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social u otras dependencias de la Administración Pública Federal, conforme a lo dispuesto por la Ley Federal sobre Metrología y Normalización;
- XIV. Programa de seguridad e higiene:* Documento en el que se describen las actividades, métodos, técnicas y condiciones de seguridad e higiene que deberán observarse en el centro de trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, mismo que contará en su caso, con manuales de procedimientos específicos;
- XV. Secretaría:* La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- XVI. Seguridad e higiene en el trabajo:* Son los procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de trabajo, para el reconocimiento, evaluación y control de los agentes nocivos que intervienen en los procesos y actividades de trabajo, con el

objeto de establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo, a fin de conservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como evitar cualquier posible deterioro al propio centro de trabajo;

XVII. Servicios preventivos de medicina del trabajo:

Son aquellos que se integran bajo la supervisión de un profesional médico calificado en medicina del trabajo o área equivalente, que se establecen para coadyuvar en la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo y fomentar la salud física y mental de los trabajadores en relación con sus actividades laborales;

XVIII. Servicios preventivos de seguridad e higiene:

Son aquellos integrados por un profesional calificado en seguridad e higiene, que se establecen para coadyuvar en la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, mediante el reconocimiento, evaluación y control de los factores de riesgo, a fin de evitar el daño a la salud de los trabajadores, y

XIX. Sistemas para el transporte y almacenamiento de materiales:

Es el conjunto de elementos mecanizados fijos o móviles, utilizados para el transporte y almacenamiento de materiales de cualquier tipo y sustancias químicas peligrosas, en forma continua o intermitente entre dos o más estaciones de trabajo, destinado al proceso de producción en los centros de trabajo;

Las disposiciones de este Reglamento deberán ser cumplidas en cada centro de trabajo por los patrones o sus representantes y los trabajadores, de acuerdo a la naturaleza de la actividad económica, los procesos de trabajo y el grado de riesgo de cada empresa o establecimiento y constituyan un peligro para la vida, salud o integridad física de las personas o bien, para las propias instalaciones.

Los integrantes de las comisiones de seguridad e higiene de los centros de trabajo, los encargados y supervisores de la seguridad y los médicos de las empresas, promoverán la observancia del presente Reglamento, dentro de las actividades que tengan asignadas, de conformidad con la normatividad que les sea aplicable.

Con el objeto de integrar la normatividad en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo en un solo ordenamiento, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es por ello que se dio a la tarea de elaborar un anteproyecto denominado “Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo”, el cual abroga los siguientes Reglamentos: el Reglamento de Labores Peligrosas o Insalubres para Mujeres y Menores, el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, el Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, el Reglamento de Higiene del Trabajo, Reglamento de Seguridad de los Trabajos de Minas y el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.⁹

La Secretaría, en los análisis que para la elaboración de las Normas se requieren formular de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, deberá justificar que las obligaciones o restricciones que se impongan a los patrones y trabajadores eviten:

- I. La creación de riesgo o peligro a la vida, integridad física o salud de los trabajadores en los centros de trabajo, y
- II. Un cambio adverso y sustancial sobre el medio ambiente del centro de trabajo, que afecte o pueda afectar la seguridad o higiene del

⁹ NAVA HERNANDEZ, Rodolfo Op. Cit. 44

mismo, o de las personas que ahí laboran.

Igualmente, se deberán considerar los efectos relacionados a largo y a corto plazo; los efectos acumulados; la probabilidad, duración, irreversibilidad, ámbito geográfico y magnitud del riesgo; el número de personas afectadas o susceptibles de ser afectadas; el impacto sobre el empleo y la actividad productiva de que se trate, incluyendo una evaluación de los efectos que no puedan ser cuantificados en términos monetarios y la utilidad social de la medida correspondiente.¹⁰

Los estudios que al efecto se realicen podrán ser consultados por el público en general, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, con base en dichos estudios se deberán señalar en las normas, los objetivos y finalidades específicos a cumplir, así como las obligaciones y restricciones concretas que se impondrán a los patrones y trabajadores.

Las normas que expida la Secretaría, deberán tomarse en cuenta los objetivos y finalidades específicos a cumplir, el tipo y escala de los centros de trabajo y la actividad o actividades laborales objeto de la regulación de las mismas.

Para la determinación del tipo y escala del centro de trabajo, se estará a los siguientes criterios:

- a) Rama industrial, comercial o de servicios;
- b) Grado de riesgo;
- c) Ubicación geográfica, y
- d) Número de trabajadores.

En materia de Seguridad Social e Higiene y Medicina del Trabajo, existen normas oficiales mexicanas, mismas que hasta el 30 de mayo de 1997, se habían publicado 118 normas oficiales mexicanas sobre salud en el trabajo.

¹⁰ Idem

Las primeras 30 normas corresponden a aspectos sobre seguridad, higiene y medicina del trabajo, de la 31 a la 100 a técnicas de determinación de concentración en el aire de sustancias químicas del ambiente de trabajo, de la 101 a la 106 corresponden a agentes y equipos extintores de incendios, de la 107 a la 112 tratan sobre seguridad en máquinas y herramientas para la prevención de accidentes de trabajo y de la 113 a la 118 a las características que deben tener diversos equipos de protección personal.¹¹

Las de mayor interés para fines del curso de salud en el trabajo, son las primeras 30, aclarando que la número 003 "Relativa a la obtención y refrendo de licencias para operador de grúas o montacargas en los centros de trabajo", ha sido cancelada por lo que a continuación mencionaremos las de mayor importancia:

NOM-001-STPS-1993	Condiciones de seguridad e higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo.
NOM-002-STPS-1993	Condiciones de seguridad para la prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo
NOM-004-STPS-1993	Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo en los centros de trabajo
NOM-005-STPS-1993	Condiciones de seguridad en los centros de trabajo para el almacenamiento, transporte y manejo de sustancias inflamables y combustibles.
NOM-006-STPS-1993	Condiciones de seguridad e higiene para la estiba y desestiba de los

¹¹ NAVA HERNANDEZ, Rodolfo. Op. Cit. Pág. 56

	materiales en los centros de trabajo
NOM-007-STPS-1993	Condiciones de seguridad e higiene para la instalación y operación de ferrocarriles en los centros de trabajo
NOM-008-STPS-1993	Condiciones de seguridad e higiene para la producción, almacenamiento y manejo de explosivos en los centros de trabajo
NOM-009-STPS-1993	Condiciones de seguridad e higiene para el almacenamiento, transporte y manejo de sustancias corrosivas, irritantes y tóxicas en los centros de trabajo
NOM-010-STPS-1993	Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se produzcan, almacenen o manejen sustancias químicas capaces de generar contaminación en el ambiente laboral
NOM-011-STPS-1993	Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido.
NOM-012-STPS-1993	Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se manejen, almacenen o transporten fuentes generadoras o emisoras de radiaciones ionizantes capaces de producir contaminación en el ambiente laboral
NOM-013-STPS-1993	Condiciones de seguridad e higiene en

	los centros de trabajo donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes
NOM-014-STPS-1993	Condiciones de higiene y seguridad para los trabajadores que laboren a presiones ambientales anormales.
NOM-015-STPS-1993	Exposición laboral de las condiciones térmicas elevadas o abatidas en los centros de trabajo.
NOM-016-STPS-1993	Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo referente a ventilación
NOM-017-STPS-1993	Equipo de protección personal para los trabajadores en los centros de trabajo
NOM-018-STPS-1993	Requerimientos y características de los servicios de regaderas, vestidores y casilleros en los centros de trabajo
NOM-019-STPS-1993	Constitución, registro y funcionamiento de la comisión mixta de seguridad e higiene en los centros de trabajo
NOM-020-STPS-1993	Medicamentos, materiales de curación y personal que presta los primeros auxilios en los centros de trabajo
NOM-021-STPS-1993	Requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.
NOM-022-STPS-1993	Condiciones de seguridad en los

	centros de trabajo en donde la electricidad estática represente un riesgo.
NOM-023-STPS-1993	Elementos y dispositivos de seguridad de los equipos para realizar en los centros de trabajo
NOM-024-STPS-1993	Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se generen vibraciones.
NOM-025-STPS-1993	Niveles y condiciones de iluminación que deben tener los centros de trabajo
NOM-026-STPS-1993	Seguridad-colores y su aplicación
NOM-027-STPS-1993	Señales y avisos de seguridad e higiene
NOM-028-STPS-1993	Seguridad-código de colores para la identificación de fluidos conducidos en tuberías.
NOM-029-STPS-1993	Seguridad-equipo de protección respiratoria, código de seguridad para la identificación de botes y cartuchos purificadores de aire
NOM-030-STPS-1993	Seguridad, equipo de protección respiratoria. Definiciones y clasificación

Normas Oficiales Mexicanas que son vitales para salvaguardar la integridad física de los trabajadores, así como también para concientizar a los patrones de lo importante que es acatarlas y llevarlas a la practica y que no queden meramente plasmadas en un documento, sino que las lleven a cabo, siendo

ellos quienes también se verán beneficiados en su productividad y competitividad y así conducir con justicia y equidad la política laboral.¹²

¹² Ibidem. Pag 87.

C A P I T U L O T E R C E R O

LOS RIESGOS DE TRABAJO EN EL SEGURO SOCIAL

3.1.- CARACTERÍSTICAS

Como columna vertebral del sistema de seguridad social, se creó en 1943 el Instituto Mexicano del Seguro Social, en su objetivo de impulsar la justicia social, cuatro son las características esenciales del actual sistema de seguridad:

Es Universal al procurar la atención de toda la población, sin realizar ningún distingo entre la asalariada y la no asalariada.

Es Integral al tratar de prevenir y atender todas las necesidades y contingencias de los asegurados.

Es Solidario al crear un fondo común para la atención igualitaria y la prestación de idénticos servicios para todos; en especial para los pensionados por vejez o enfermedad y los trabajadores de bajos salarios, la mayoría, que de otra manera no tendrían acceso a dichos servicios.

Es Obligatorio al imponer a todo patrón la inscripción de sus trabajadores en el régimen del Seguro Social. Sin embargo, la aplicación de la nueva Ley del IMSS, en enero de 1997, y la muy posible reforma del ISSSTE, constituyen una verdadera contrarreforma de la seguridad social prevista en nuestra Constitución.

Ahora bien comenzaremos este punto con el concepto de riesgo; el diccionario de la Real Lengua Española, lo define como: el grado de variabilidad o contingencia del retorno de una inversión, en términos generales se puede esperar que, a mayor riesgo, mayor rentabilidad en la inversión, o bien como, se define como el peligro o incertidumbre, también como la probabilidad de que un objeto, material, sustancia o fenómeno, pueda potencialmente

desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, como también en los materiales y equipos, siendo el concepto más atinado a cerca del riesgo de trabajo, siendo la probabilidad de ocurrencia de un siniestro de que la persona o bien asegurado sufra el siniestro previsto en las condiciones de póliza de que se produzca una pérdida respecto a el resultado futuro de una inversión. (Mayor incertidumbre implica mayor riesgo), el peligro o probabilidad de pérdida de cualquier artículo particular asegurado. El término "riesgo" usualmente se usa en forma general para designar todo lo que el seguro cubre con una póliza o con la cual se ha recibido una solicitud de servicio, en ocasiones también se usa "riesgo" para designar al titular de una póliza, arriesgarse o jugarse la posibilidad de que ocurra dicho evento, es la proximidad o probabilidad de un daño, situación en que habiendo un rango de posibles resultados de una acción, no puede determinarse de antemano en cual de ellos ocurrirá un hecho negativo en un determinado período de tiempo.

Al definir riesgo, se deben tener claro dos acepciones distintas, la de riesgo como objeto a ser asegurado por la compañía, y la de posible ocurrencia de un acontecimiento que produzca una necesidad económica, una definición completa del riesgo es: la falta de certeza sobre el acontecimiento de un evento que produzca una pérdida económica.

El siniestro en su acepción más general significa "contingencia o proximidad de un daño", con connotaciones de inseguridad y peligro, pudiendo definirse como "la posibilidad de que ocurra un daño económicamente desfavorable", el resultado de una evaluación generalmente probabilística, que supone que las consecuencias o efectos de una determinada amenaza exceden valores prefijados incertidumbre que genera una determinada actividad.

En este orden prosigamos con la definición de trabajo, al respecto el Diccionario de la Real Lengua Española lo define como: Actividad productiva que se realiza, por lo general a cambio de un salario. En mecánica, el trabajo efectuado por una fuerza aplicada durante un cierto desplazamiento se define como el producto escalar del vector fuerza por el vector desplazamiento, esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza. Es toda actividad

humana libre, ya sea material o intelectual, que una persona natural ejecuta permanente y conscientemente para sí o al servicio de otra. Es un conjunto de procesos o tareas que pertenecen al mismo programa de usuario. Actividad humana destinada a satisfacer una necesidad material con unos recursos limitados. Cambio de energía dirigida que resulta de un proceso. Es tan malo que pagan por hacerlo. Es una cosa sagrada, nunca intentes tocarlo.

Por lo que nuestra definición de Riesgo de Trabajo, es como el siniestro producido derivado de la probabilidad de que un objeto, material, sustancia o fenómeno pueda, potencialmente desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, como también en los materiales y equipos, con motivo de la actividad humana productiva que se realiza actividad de forma libre, ya sea material o intelectual, que una persona natural ejecuta permanente y conscientemente para sí o al servicio de otra, a cambio desde luego de un salario.

Por lo que, al entrar a las características del Riesgo de Trabajo en primer lugar se debe precisar:

- 1-La siniestralidad, provocada por caso fortuito o fuerza mayor;
- 2-Que este fenómeno afecte la salud y la integridad física de la persona;
- 3-Asimismo que sea derivado de la actividad física o mental;
- 4-Que cualquiera de estos se de en el momento en que se preste el trabajo.

Para la evaluación de los riesgos laborales, el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

En sentido general y admitiendo un cierto riesgo tolerable, mediante la evaluación de riesgos se ha de dar respuesta a: ¿es segura la situación de trabajo?. El proceso de evaluación de riesgos se compone de las siguientes etapas:

Análisis del riesgo, mediante el cual se: Identifica el peligro, se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro.

El Análisis del riesgo proporcionará de que orden de magnitud es el riesgo.

Valoración del riesgo, con el valor del riesgo obtenido y comparándolo con el valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión. Si de la Evaluación del riesgo se deduce que el riesgo es no tolerable, hay que Controlar el riesgo.

Al proceso conjunto de Evaluación del riesgo y Control del riesgo se le suele denominar Gestión del riesgo.

Es por ello que los patrones que en cumplimiento de la Ley del Seguro Social se afilien a dicho Instituto e inscriban a los trabajadores a su servicio, se subrogan por el IMSS, de las obligaciones que establece la Ley Laboral por los riesgos de trabajo que puedan sufrir sus trabajadores.

Como se aprecia con claridad de todo lo anterior, la responsabilidad originaria en materia de riesgos de trabajo por mandato constitucional y confirmado por la Ley Federal del Trabajo, corre en principio, a cargo del patrón, quien a su vez se libera de dicha responsabilidad, en virtud de lo dispuesto por la Ley del Seguro Social, cuando dicho patrón inscribe a los trabajadores al Instituto. A partir de ese momento, las obligaciones y la responsabilidad derivadas de los riesgos de trabajo quedará únicamente a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Ahora bien, el artículo 58 fracciones II y III de la Ley del Seguro Social establecen las prestaciones económicas a que tienen derecho los trabajadores a quienes se les determine alguna incapacidad permanente parcial o permanente total, así como las prestaciones a que tienen derecho los

beneficiarios del trabajador en caso de fallecimiento, derivados de riesgos de trabajo, cuya parte conducente se transcribe a continuación:

“...Artículo 58 El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero...

II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al 70% del salario en que estuviere cotizando.

En el caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por 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.

III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos de la fracción anterior.

Del análisis del precepto antes transcrito se desprende lo siguiente:

a) En primer lugar, que los trabajadores a quienes se les llegue a decretar ya sea una incapacidad permanente total o una incapacidad permanente parcial, derivados del Riesgo de Trabajo, tendrán derecho a una pensión mensual, en el primer caso, equivalente al 70% del salario base de cotización, y en el segundo caso, del porcentaje que corresponda conforme a la tabla de valuación del artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo, aplicada a dicho 70% del salario base de cotización. Cabe precisar que dicha pensión se otorgará a los trabajadores mediante la contratación de un seguro de rentas vitalicias, el cual se encuentra financiado con los fondos del propio del trabajador, de su cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro, (SAR).

b) Que el trabajador siniestrado deberá adquirir, adicionalmente al seguro de rentas vitalicias, con los fondos de su propia cuenta individual del sistema de

ahorro para el retiro, un seguro de sobrevivencia para que en caso de su fallecimiento, se otorgue a sus beneficiarios las pensiones correspondientes, como podrían ser las pensiones de viudez, orfandad o de ascendientes.

Que tanto la pensión indicada en el inciso a) denominada "Seguro de Rentas Vitalicias", como la pensión indicada en el inciso b) denominada "Seguro de Sobrevivencia", serán otorgadas por compañías aseguradoras privadas elegidas por los trabajadores o sus beneficiarios en su caso, las cuales se insiste, se encuentran financiadas con los fondos constituidos a favor de los propios trabajadores en Sistema de Ahorro para el Retiro, que son manejados por las Administradoras para Fondos de Retiro, (AFORE).

En caso de fallecimiento del trabajador a causa de un riesgo de trabajo, el artículo 64 de la Ley del Seguro Social establece que con los fondos de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro del propio trabajador, los beneficiarios deberán contratar el seguro de sobrevivencia para el otorgamiento de las pensiones de viudez, orfandad o de ascendientes en su caso, en los términos anteriormente precisados.

Es realmente grave que la adquisición de los seguros de rentas vitalicias y de sobrevivencia se deba efectuar con los fondos del propio trabajador, de su cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, quien ha sido víctima de un riesgo de trabajo.

Lo anterior resulta evidentemente inconstitucional, violatorio del artículo 123, apartado "A" fracción XIV de nuestra Carta Magna, porque no obstante que en principio el mandato constitucional obliga a los patrones a indemnizar a los trabajadores por los riesgos de trabajo, ya que éstos se liberan de tal responsabilidad al inscribirlos al IMSS, y que son los propios trabajadores quienes con los fondos de su cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, ahora deben pagar de su peculio la compra de las pensiones que por ley correspondería cubrir al Instituto Mexicano del Seguro Social con los fondos de las cuotas patronales que continúan pagando las empresas para financiar el Seguro de Riesgos de Trabajo, es decir, que es el mismo trabajador quien con

ese mismo sistema de ahorro le debe alcanzar no solo para cubrir su pensión en el momento de retirarse, sino que incluso este mismo le debe de alcanzar para el caso de que llegue a presentarse algún riesgo de trabajo, es completamente inadmisibles esta cuestión en virtud de que el trabajador de tal suerte a parte de ofrendar su vida por su labor todavía tenga que pagar de su propio ahorro su pensión, su seguro médico, y encima le debe alcanzar a cubrir eso y más en caso de que se presente un evento fortuito o de causa de fuerza mayor no previsto al momento de realizar sus actividades laborales y que deben estar y lo más ideal en los términos del artículo 70 de la Ley del Seguro Social que a la letra versa:

"Las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, inclusive los capitales constitutivos de las rentas líquidas al fin de año y los gastos administrativos, serán cubiertos íntegramente por las cuotas que para este efecto aporten los patrones y demás sujetos obligados."

Y por ende no contratar la adquisición rentas vitalicias y de sobrevivencia lo lamentable es que al trabajador se la están pidiendo a fuerzas y mes con mes una parte de su sueldo se canaliza a ese fondo de ahorro para el retiro que le debe servir al trabajador para el momento de retirarse y por cierto, también, para cualquier otro suceso imprevisto llámese riesgo de trabajo o muerte del trabajador a consecuencia del mismo, tomando en cuenta desde luego la incapacidad total y permanente.

Es conveniente precisar que el artículo 23 del Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, establece que la cuenta individual de los trabajadores se integra con las siguientes subcuentas:

I. Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, correspondiente al Seguro Social, la cual se encuentra financiada no solamente por los patrones y el estado, sino también por aportaciones de los propios trabajadores quienes cubren el 1.125% de su salario base de cotización, en los términos del artículo 168 fracción II de la Ley del Seguro Social.

II. Subcuenta de vivienda, correspondiente a las aportaciones patronales a favor de los trabajadores al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los

Trabajadores (INFONAVIT), consistentes en el 5% del salario de los trabajadores.

III. Subcuenta de aportaciones voluntarias, que puedan efectuar libremente tanto los patrones como los trabajadores.

De lo anterior podríamos válidamente concluir en primer lugar, que la cuenta individual del Sistema de Ahorro de Retiro para los Trabajadores al constituirse con aportaciones incluso de los propios trabajadores, quienes como ya se dijo, aportan el 1.125% del salario base de cotización, trae como resultado que ahora son los mismos trabajadores víctimas de riesgos de trabajo, quienes con sus propios fondos, se encuentran obligados a pagar la compra de las pensiones que correspondería otorgar al IMSS, puesto que las empresas para eso aportan las primas del Seguro de Riesgos de Trabajo.

Nos preguntamos por tanto, ¿cuál será el destino final de las cuotas patronales aportados al Seguro de Riesgos de Trabajo, que según la Ley del Seguro Social debería servir para financiar el pago de las pensiones?

También debemos recordar que el segundo párrafo del artículo 25 de la Ley del Seguro Social, establece que para cubrir los servicios médicos de los pensionados y sus beneficiarios, de los Seguros de Riesgos de Trabajo, Invalidez y Vida, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, los cuales se encuentran financiados en forma separada de las prestaciones en dinero (pensiones), deberán cubrir los patrones el 1.05% y los trabajadores y 0.375% del salario base de cotización, lo cual también podría devenir en inconstitucional puesto que, también los trabajadores pagan de su peculio los servicios médicos de los pensionados a causa de riesgos de trabajo, además de que se sigue observando que las cuotas patronales para el financiamiento del Seguro de Riesgos de Trabajo, tampoco se aplican para el otorgamiento de servicios médicos de dichos pensionados.

Adicionalmente se hace notar que las aportaciones patronales del 5% al INFONAVIT, tienen como objetivo que los trabajadores puedan obtener créditos baratos para la adquisición, construcción o reparación de casa

habitación, así como el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos, en los términos de lo dispuesto en los artículos 123 apartado "A" fracción XII de la Constitución, 137 de la Ley Federal del Trabajo y 3°. De la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, pero en ninguno de estos preceptos se establece que dichos fondos deban ser aplicados para la adquisición de las pensiones de los trabajadores o sus beneficiarios, derivadas de riesgos de trabajo.

En efecto, el artículo 123 apartado "A" fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que los patrones se encuentran obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas y que esta obligación se cumplirá mediante la aportación que hagan al INFONAVIT, a fin de constituir depósitos a favor de los trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Por su parte los artículos 136 y 141 de la Ley Federal del Trabajo establecen que los patrones deberán aportar el 5% del salario de los trabajadores y que en los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente del 50% o más, o de muerte del trabajador, se entregaran a este o sus beneficiarios el total de los depósitos constituidos a su favor, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos en los términos de la Ley del INFONAVIT.

Como se observa por mandato constitucional y con base en la Ley Federal del Trabajo, las aportaciones patronales al INFONAVIT constituyen fondos a favor de los trabajadores para la adquisición de casa habitación y cuando no se ejerce tal derecho, los fondos le deben ser entregados directamente al trabajador, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento, pero nunca se estableció en la Constitución ni en las leyes laboral y del INFONAVIT, que dichos fondos a favor de los trabajadores pudieran aplicarse al pago de pensiones, por incapacidad permanente parcial o total o de viudez o en caso de muerte del trabajador.

Es por todo lo anterior que se considera violatorio de las fracciones XII y XIV del artículo 123 apartado "A" de Nuestra Carta Magna, lo dispuesto por los artículos 58 y 64 de la Ley del Seguro Social, que establecen que las pensiones por incapacidad permanente parcial, permanente total o por muerte del trabajador a causa de un riesgo de trabajo, sean financiadas con los fondos de la Cuenta Individual del Sistema de Ahorro para el Retiro de los Trabajadores.¹

3.2.- PRESTACIONES EN ESPECIE

Con lo referente a este inciso, el asegurado cuando sufra el riesgo de trabajo, conforme a lo que establece la Ley del Seguro Social, establece:

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

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica: el patrón dentro de sus obligaciones tiene que dar de alta a los trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, para que cuando estos sufran un siniestro, los servicios médicos se les brinden, así como el medicamento necesario, y en caso de que se requiera alguna intervención quirúrgica se les de también.
-
- Servicios de hospitalización: cuando el trabajador tenga que estar hospitalizado por un tiempo determinado o indeterminado, el seguro de riesgos de trabajo incluye dichos servicios como lo son el de tener derecho a una cama, alimentación, servicios de enfermería, chequeo constante de los médicos para vigilar la evolución, curaciones, etc.
-
- Aparatos de prótesis y ortopedia: si el trabajador se fracturo alguna extremidad de su cuerpo o de plano de la destrozo, tiene derecho a una prótesis que le permita si no recuperar el miembro, por lo menos suplirlo con una prótesis que haga la misma función, y en el caso de un órgano también en

¹ CFR. GARCÍA CUENCA, Gustavo. Inconst. Pensiones LSS – junio 2003 Área Laboral y de Seguro Social de Goodrich, Riquelme y Asociados, A.C. pag 7.

la medida de las posibilidades médicas y de la ciencia remplazarlo; respecto de los aparatos ortopédicos están las fajas para enderezar la columna, ya que los trabajadores que cargan objetos pesados tienden a lastimarse mucho la columna vertebral; y

-
- Rehabilitación: de las secuelas de un riesgo de trabajo a veces se requiere que el trabajador acuda a una serie de sesiones de rehabilitación, para que el órgano o extremidad, recuperen su funcionalidad al cien por ciento y el trabajador se incorpore a su vida productiva.

Al llevarse a cabo los actos que determinen la incorporación de los sujetos de aseguramiento de este capítulo y al abrirse los periodos de inscripción relativos, el instituto podrá establecer plazos de espera para el disfrute de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad. (Artículo 225).

3.3- PRESTACIONES EN DINERO

Los derechos de los trabajadores asegurados son irrenunciables, pero resultan imprescriptibles, esta norma prevé la extinción del derecho de los asegurados y de sus beneficiarios a obtener del IMSS el pago de prestaciones en dinero en los seguros que especifica el Artículo 300. Esto es, cuando los primeros son acreedores del segundo, otorgándoles un año para hacer dicho reclamo en los casos de las cuatro fracciones y el de dos años para los subsidios por incapacidad para trabajar, cuando sean originados por un Riesgo de Trabajo.

De igual forma se seguirán las reglas de que esta figura está sujeta a la suspensión e interrupción por ser reglas que marca los artículos 516 y 522 de la Ley Federal del Trabajo, así como unas prestaciones son reclamadas al IMSS y otras a las AFORES, Establece entonces el artículo 300.- "El derecho de los asegurados o sus beneficiarios para reclamar el pago de las prestaciones en dinero, respecto a los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida y Guarderías y prestaciones sociales prescribe en un año de acuerdo con las reglas siguientes: I. Cualquier mensualidad de una

pensión, asignación familiar o ayuda asistencial, así como el aguinaldo; II. Los subsidios por incapacidad para el trabajo por enfermedad no profesional y maternidad; III. La ayuda para gastos de funeral, y IV. Los finiquitos que establece la ley. Los subsidios por incapacidad para trabajar derivada de un riesgo de trabajo, prescriben en dos años a partir del día en que se hubiera generado el derecho a su percepción”.

El Seguro de Riesgo de trabajo es una prestación (dinero o especie) que cubre el patrón a sus trabajadores por cualquier accidente o enfermedad de trabajo a que están expuestos en el ejercicio o con motivo de la actividad que desarrollan.

La Ley del Seguro Social en el artículo 74, establece la obligación de revisar anualmente su siniestralidad para verificar si el riesgo del trabajador aumenta o disminuye. Entendiéndose como siniestralidad, las consecuencias de los casos de riesgos de trabajo terminados traducidas en días subsidiados a causa de incapacidad temporal, porcentajes de las incapacidades permanentes y defunciones y las consecuencias derivadas de recaídas y revisiones de incapacidades permanentes parciales durante el período comprendido del 1 de enero y el 31 de diciembre del año de que se trate. Contribuyentes obligados

Todos los empleadores se encuentran obligados a presentar la declaración anual de la prima de riesgos. Contribuyentes exceptuados:

1. Cuando el empleador no haya tenido un ejercicio completo del 1 de Enero al 31 de Diciembre del 2002, por 1) Cambio de actividad o 2) por registro reciente ante el IMSS. Éstos deberán aplicar la prima media de la clase que les corresponda por su actividad de acuerdo con el Catálogo de Actividades publicado en el Reglamento para la clasificación de empresas; hasta que cumplan la condición de operar del 1 de enero al 31 de diciembre del 2003.

2. Cuando en el cálculo de la prima del seguro de riesgos de trabajo se determine una prima igual a la del ejercicio anterior.

3. Cuando se produzca una baja y se reanuden actividades en el mismo período anual y el lapso entre la baja y el restablecimiento exceda de seis meses.

4. Cuando el empresario deje de tener trabajadores a su servicio más de seis meses y no informe sobre la baja patronal, siempre que el período transcurrido entre la baja y la reanudación de actividades o el tiempo en que el patrón dejó de tener trabajadores a su cargo en un período de seis meses o menos. Seguirán cotizando con la misma prima que tenían antes de que se presentara dicho hecho.

Para el cálculo de la siniestralidad no se tomarán en cuenta los accidentes de trayecto; es decir, los que pudieran ocurrir a los trabajadores cuando éstos se trasladan de su domicilio al lugar donde prestan sus servicios y viceversa. Solo se considerará el total de días subsidiados por incapacidad temporal derivada sólo de riesgos de trabajo, en donde es necesario contar con los certificados correspondientes a esa inhabilitación. En el caso de recaídas posteriores a un riesgo de trabajo los días sólo se contarán para el período del subsidio.

En los casos de incapacidades permanentes parciales, las reevaluaciones dentro de los dos años siguientes influirán en el resultado de la determinación de la prima de riesgo.

Al comparar la prima de riesgo del período anterior, con la prima obtenida al aplicar la fórmula se deberá:

a) Si la prima del seguro de riesgos de trabajo calculada es menor a la prima anterior, disminuir sin exceder de 1%

b) Si la prima del seguro de riesgos de trabajo calculada es mayor a la prima anterior, aumentar sin exceder de 1%.

Formato, lugar y fecha de presentación La declaración anual de la prima del seguro de riesgos de trabajo se presentará por medio de los formatos CLEM-22

"Declaración Anual de la Prima del Seguro de Riesgos de Trabajo" y CLEM-22A "Relación de casos de riesgos de trabajo terminados" por duplicado en la Oficina de Afiliación y Vigencia, sección patrones, de la Subdelegación del IMSS correspondiente a su domicilio.

Si es cierto que corresponde al Instituto Mexicano del Seguro Social cubrir subsidios, por cuanto tiempo y en que casos tendrá la obligación de pagar indemnizaciones, pensiones por incapacidad permanente total e introduce los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, por lo que: Cuando se reúnan dos o más incapacidades parciales, el asegurado o sus beneficiarios, no tendrán derecho a recibir una pensión mayor de la que hubiese correspondido a la incapacidad permanente total. Título segundo del régimen obligatorio capítulo III del seguro de riesgos de trabajo sección cuarta del incremento periódico de las pensiones (Artículo 67 de la Ley del Seguro Social). La cuantía de las pensiones por incapacidad permanente será actualizada anualmente en el mes de febrero, (Artículo 68) conforme al índice nacional de precios al consumidor correspondiente al año calendario anterior. Las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes del asegurado por riesgos de trabajo (Artículo 69) serán revisadas e incrementadas en la proporción que corresponda, en términos de lo dispuesto en el Artículo 67. Las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo (Artículo 70), inclusive los capitales constitutivos de las rentas liquidas al fin de año y los gastos administrativos, serán cubiertos íntegramente por las cuotas que para este efecto aporten los patrones y demás sujetos obligados. Las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, (Artículo 71) 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.

Desde el momento de inscribirse por primera vez en el instituto o al cambiar de actividad, (Artículo 73) las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al reglamento les corresponda, de acuerdo a la tabla siguiente: prima media en por cientos clase I 0.54355 clase II 1.13065 clase III 2.59840 clase IV 4.65325 clase V 7.58875.

Las empresas tienen la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al periodo y dentro del plazo que señale el reglamento, (artículo 74) para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta. La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, disminuyéndola o aumentándola en una proporción no mayor al cero punto cero uno del salario base de cotización con respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los riesgos de trabajo terminados durante el lapso que fije el reglamento, con independencia de la fecha en que estos hubieran ocurrido. Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de cero punto veinticinco por ciento y quince por ciento de los salarios base de cotización respectivamente. La siniestralidad se fijara conforme al reglamento de la materia.

La determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, (Artículo 75) y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada. Este supuesto solo se aplicara a las empresas que se inscriben por primera vez en el instituto o cambien de actividad.

El consejo técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social promoverá ante las instancias competentes y estas ante el H. Congreso de la Unión, (Artículo 76) cada tres años, la revisión del factor de prima, para propiciar que se mantenga o restituya en su caso, el equilibrio financiero de este seguro, tomando en cuenta a todas las empresas del país. Para tal efecto se oirá la opinión que al respecto sustente el comité consultivo del seguro de riesgos de trabajo, el cual estará integrado de manera tripartita. Si la asamblea general lo autorizare, el consejo técnico podrá promover la revisión a que alude este Artículo en cualquier tiempo, tomando en cuenta la experiencia adquirida.

El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo no lo hiciera, (Artículo 77) deberá enterar al instituto, en caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie, de conformidad con lo dispuesto en la presente ley, sin perjuicio de

que el instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya lugar. La misma regla se observara cuando el patrón asegure a sus trabajadores en forma tal que se disminuyan las prestaciones a que los trabajadores asegurados o sus beneficiarios tuvieran derecho, limitándose los capitales constitutivos, en este caso, a la suma necesaria para completar las prestaciones correspondientes señaladas en la ley. Los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificaciones de su salario, entregados al instituto después de ocurrido el siniestro, en ningún caso liberaran al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos, aun cuando los hubiese presentado dentro de los plazos que señalan los Artículos 15 fracción I y 34 fracciones I a III de este ordenamiento legal. El instituto determinara el monto de los capitales constitutivos y los hará efectivos, en la forma y términos previstos en esta ley y sus reglamentos.

Los patrones que cubrieren los capitales constitutivos determinados por el instituto, (Artículo 78) en los casos previstos por el Artículo anterior, quedaran liberados, en los términos de esta ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por riesgos de trabajo establece la ley federal del trabajo, así como de la de enterar las cuotas que prescribe la presente ley, por el lapso anterior al siniestro, con respecto al trabajador accidentado y al seguro de riesgos de trabajo; subsistiendo para todos los efectos legales la responsabilidad y sanciones que en su caso fijan la ley y sus reglamentos.

Los capitales constitutivos se integran con el importe de alguna o algunas de las prestaciones siguientes: (Artículo 79) "I. Asistencia medica; II. Hospitalización; III. Medicamentos y material de curación; IV. Servicios auxiliares de diagnostico y de tratamiento; V. Intervenciones quirúrgicas; VI. Aparatos de prótesis y ortopedia; VII. Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso; VIII. Subsidios pagados; IX. En su caso, gastos de funeral; X. Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión, en los términos del ultimo párrafo de la fracción III del Artículo 58 de esta ley; XI. Valor actual de la pensión, que es la cantidad calculada a la fecha del siniestro y que, invertida a una tasa anual de interés compuesto del cinco por ciento, sea suficiente, la cantidad pagada y sus intereses, para que el

beneficiario disfrute la pensión durante el tiempo a que tenga derecho a ella, en la cuantía y condiciones aplicables que determina esta ley, tomando en cuenta las probabilidades de reactividad, de muerte y de reingreso al trabajo, así como la edad y sexo del pensionado, y XII. El cinco por ciento del importe de los conceptos que lo integren, por gastos de administración. Título segundo del régimen obligatorio capítulo III del seguro de riesgos de trabajo sección sexta de la prevención de riesgos de trabajo”.

El instituto esta facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, (Artículo 80) individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada. En especial, el instituto establecerá programas para promover y apoyar la aplicación de acciones preventivas de riesgos de trabajo en las empresas de hasta cien trabajadores.

El Instituto se coordinara con la Secretaria del Trabajo y Previsión social, con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de las entidades federativas y concertara, en igual forma, con la representación de las organizaciones de los sectores social y privado, con el objeto de realizar programas para la prevención de los accidentes y las enfermedades de trabajo.

El instituto llevara a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y practicas convenientes a efecto de prevenir la realización de dichos riesgos, el instituto podrá verificar el establecimiento de programas preventivos de riesgos de trabajo en aquellas empresas que por su índice de siniestralidad, puedan disminuir el monto de la prima de este seguro. Los patrones deben cooperar con el instituto en la prevención de los riesgos de trabajo, en los términos siguientes: I. Facilitarle la realización de estudios e investigaciones; II. Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo, y III. Colaborar en el ámbito de sus empresas a la adopción y difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo. Título Segundo del régimen obligatorio capítulo IV del seguro de enfermedades y maternidad sección primera generalidades.

Quedan amparados por este seguro: 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; IV. 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.

Para los efectos de este seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquella en que el instituto certifique el padecimiento. El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciara a partir del día en que el instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquel, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta ley.

Para tener derecho a las prestaciones consignadas en este capítulo, el asegurado, el pensionado y los beneficiarios deberán sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el instituto.

El instituto podrá determinar la hospitalización del asegurado, del pensionado o de los beneficiarios, cuando así lo exija la enfermedad, particularmente tratándose de padecimientos contagiosos. Para la hospitalización se requiere el consentimiento expreso del enfermo, a menos que la naturaleza de la enfermedad imponga como indispensable esa medida. La hospitalización de menores de edad y demás incapacitados, precisa el consentimiento de quienes ejerzan la patria potestad o la tutela, o bien de la autoridad judicial.

El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al asegurado, a sus familiares derechohabientes o al instituto, cuando por incumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar los salarios efectivos o los cambios de estos, no pudieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero del seguro de enfermedades y maternidad, o bien cuando el subsidio a que tuvieran derecho se viera disminuido en su cuantía. El instituto, a solicitud de los interesados, se subrogara en sus derechos y concederá las prestaciones mencionadas en el párrafo anterior. En este caso el patrón enterara al instituto el importe de los capitales constitutivos, sus accesorios y el cinco por ciento por gastos de administración de las prestaciones en especie otorgadas, así como de los subsidios, gastos de funeral o de las diferencias de estas prestaciones en dinero. Dicho importe será deducible del monto de las cuotas obrero

patronales omitidas hasta esa fecha que correspondan al seguro de enfermedades y maternidad, del trabajador de que se trate.

El instituto prestará los servicios que tiene encomendados, en cualquiera de las siguientes formas: I. Directamente, a través de su propio personal e instalaciones; II. Indirectamente, en virtud de convenios con otros organismos públicos o particulares, para que se encarguen de impartir los servicios del ramo de enfermedades y maternidad y proporcionar las prestaciones en especie y subsidios del ramo de riesgos de trabajo, siempre bajo la vigilancia y responsabilidad del instituto. Los convenios fijaran el plazo de su vigencia, la amplitud del servicio subrogado, los pagos que deban hacerse, la forma de cubrirlos y las causas y procedimientos de terminación, así como las demás condiciones pertinentes; y III. Asimismo, podrá celebrar convenios con quienes tuvieren establecidos servicios médicos y hospitalarios, pudiendo convenirse, si se tratare de patrones con obligación al seguro, en la reversión de una parte de la cuota patronal y obrera en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios relativos. En dichos convenios se pactara, en su caso, el pago de subsidios mediante un sistema de reembolsos. Estos convenios no podrán celebrarse sin la previa anuencia de los trabajadores o de su organización representativa. En todo caso, las personas, empresas o entidades a que se refiere este Artículo, estarán obligadas a proporcionar al instituto los informes y estadísticas médicas o administrativas que este les exigiere y a sujetarse a las instrucciones, normas técnicas, inspecciones y vigilancia prescritas por el mismo instituto, en los términos de los reglamentos que con respecto a los servicios médicos se expidan.

El instituto elaborara los cuadros básicos de medicamentos que considere necesarios, sujetos a permanente actualización, a fin de que los productos en ellos comprendidos sean los de mayor eficacia terapéutica. Título Segundo del Régimen Obligatorio Capítulo IV del Seguro de Enfermedades y Maternidad Sección Segunda de las Prestaciones en Especie.

En caso de enfermedad no profesional, el instituto otorgara al asegurado la asistencia medico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria,

desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento. No se computara en el mencionado plazo, el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes.

Si al concluir el periodo de cincuenta y dos semanas previsto en el Artículo anterior, el asegurado continúa enfermo, el instituto prorrogara su tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas mas, previo dictamen medico.

Las prestaciones en especie que señala el Artículo 91, se otorgaran también a los demás sujetos protegidos por este seguro que se mencionan en el Artículo 84 de este ordenamiento. Los padres del asegurado o pensionado fallecido, conservaran el derecho a los servicios que señala el Artículo 91 de la ley.

En caso de maternidad, el instituto otorgara a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes: I. Asistencia obstetricia; II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el consejo técnico.

Tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones señaladas en las fracciones I y II del Artículo anterior, las beneficiarias que se señalan en las fracciones III y IV del Artículo 84 de esta ley. Título segundo del régimen obligatorio capítulo IV del seguro de enfermedades y maternidad sección tercera de las prestaciones en dinero.

En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgara cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo, el subsidio se pagara a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure esta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas, si al concluir dicho periodo el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más.

El asegurado solo percibirá el subsidio que se establece en el Artículo anterior, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad, los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

El subsidio en dinero que se otorgue a los asegurados será igual al sesenta por ciento del último salario diario de cotización. El subsidio se pagara por periodos vencidos que no excederán de una semana, directamente al asegurado o a su representante debidamente acreditado.

En caso de incumplimiento por parte del enfermo a la indicación del instituto de someterse a hospitalización, o cuando interrumpa el tratamiento sin la autorización debida, se suspenderá el pago del subsidio, cuando el instituto hospitalice al asegurado, el subsidio establecido en esta ley se pagara a el o a sus familiares derechohabientes señalados en este ordenamiento, la asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo, en los casos en que la fecha fijada por los médicos del instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido.

Los días en que se haya prolongado el periodo anterior al parto, se pagaran como continuación de incapacidades originadas por enfermedad, el subsidio se pagara por periodos vencidos que no excederán de una semana.

Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el Artículo anterior, se requiere: I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio; II. Que se haya certificado por el instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto. Si la

asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelara el que sea por menor cantidad.

El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el Artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario integro a que se refiere la fracción V del Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley. Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del Artículo anterior, quedara a cargo del patrón el pago del salario integro.

Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el instituto pagara a la persona preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, una ayuda por este concepto, consistente en dos meses del salario mínimo general que rija en el distrito federal en la fecha del fallecimiento. Título Segundo del Régimen Obligatorio Capítulo IV del Seguro de Enfermedades y Maternidad sección cuarta del régimen financiero.

Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en dinero, las prestaciones en especie y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones y los trabajadores o demás sujetos y de la contribución que corresponda al estado.

Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiaran en la forma siguiente: I. Por cada asegurado se pagara mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el distrito federal; II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el distrito federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al

seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y III. El gobierno federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el distrito federal, a la fecha de entrada en vigor de esta ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del índice nacional de precios al consumidor.

Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente: I. A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota; II. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma, y III. Al gobierno federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restantes.

Las aportaciones del gobierno federal serán cubiertas en pagos mensuales iguales, equivalentes a la doceava parte de la estimación que presente el instituto para el año siguiente a la secretaria de hacienda y crédito público, en el mes de julio de cada ejercicio. En el caso de que en un cuatrimestral la inflación sea cuatro puntos porcentuales mayor o menor a la prevista en dichos cálculos, se harán las compensaciones preliminares correspondientes antes de que termine el siguiente bimestre, realizándose los ajustes definitivos, en base a la inflación real anual, durante el mes de enero del año siguiente. Título segundo del régimen obligatorio capítulo IV del seguro de enfermedades y maternidad sección quinta de la conservación de derechos.

3.4.- DEL RÉGIMEN FINANCIERO

Las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes del asegurado por riesgos de trabajo serán revisadas e incrementadas en la proporción que corresponda, conforme al incremento del Índice Nacional de Precios al Consumidor. Término dispuesto en el Artículo 68.

Desde luego cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el instituto pagara a la persona preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, una ayuda por este concepto, consistente en dos meses del salario mínimo general que rija en el distrito federal en la fecha del fallecimiento. Título segundo del régimen obligatorio capítulo IV del seguro de enfermedades y maternidad sección cuarta del régimen financiero. Artículo (104).

A continuación ilustraremos con un cuadro comparativo, respecto de la Ley del Seguro Social de 1973 y la de 1997, por lo que hace al régimen financiero.

Ley del Seguro Social 1973	Nueva Ley del Seguro Social 1997
Título Segundo Del Régimen Obligatorio del Seguro Social	Título Segundo Del Régimen Obligatorio
Capítulo V: De los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte	Capítulo V: Del seguro de invalidez y vida
Sección decimoprimeras : Del régimen financiero	Sección sexta: Del régimen financiero
Artículo 176.	Artículo 146.
Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez, de vejez, de cesantía en edad avanzada y por muerte, así como para la constitución de las reservas técnicas, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y demás	Los recursos necesarios para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez y vida, así como la constitución de las reservas técnicas, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y demás sujetos obligados, así como de la contribución que corresponda al

sujetos y de la contribución que corresponda al Estado.	Estado.
Artículo 177.	Artículo 147.
A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para los seguros a que se refiere este Capítulo, las cuotas del 5.950 por ciento y 2.125 por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.	A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.
Artículo 178.	Artículo 148.
En todos los casos en que no esté expresamente prevista por Ley o decreto la cuantía de la contribución del Estado para los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, será igual al 7.143 por ciento del total de las cuotas patronales y se cubrirá en los términos del artículo 115.	En todos los casos en que no esté expresamente prevista por la Ley o por convenio la cuantía de la contribución del Estado para los seguros de invalidez y vida, será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales y la cubrirá en los términos del artículo 108 de esta Ley.
Artículo 179.	Artículo 149.
Las sociedades cooperativas de producción, las administraciones obreras o mixtas, las sociedades locales, grupos solidarios o uniones de crédito, cubrirán el cincuenta por ciento de las primas totales y el Gobierno Federal contribuirá con el otro cincuenta por ciento.	El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al trabajador o a sus familiares derechohabientes, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar su salario real o los cambios que sufriera éste, no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas en este capítulo o bien dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía. El Instituto, a solicitud del interesado,

	<p>se subrogará en sus derechos y le otorgará las prestaciones que le correspondan. En este caso, el patrón está obligado a enterar al Instituto los capitales constitutivos respectivos.</p> <p>Las disposiciones del artículo 79 de esta Ley y demás relativas para la integración, determinación y cobro de los capitales constitutivos son aplicables al seguro de invalidez y vida.</p>
Artículo 181.	
<p>El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al trabajador o a sus familiares derechohabientes, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar su salario real o los cambios que sufriera éste, no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas en este Capítulo o bien dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía.</p> <p>El Instituto, a solicitud del interesado, se subrogará en sus derechos y le otorgará las prestaciones que le correspondan. En este caso, el patrón está obligado a enterar al Instituto los capitales constitutivos de las pensiones o el importe de la ayuda para gastos de matrimonio que hayan de otorgarse de conformidad con esta Ley.</p> <p>Las disposiciones del artículo 86 de</p>	

<p>esta Ley y demás relativas para la integración, determinación y cobro de los capitales constitutivos son aplicables al ramo de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.</p>	
--	--

2

3.5.- DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO

El primer antecedente de la Administración del Trabajo en este siglo, se encuentra en 1911 cuando se crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. De esta manera, Don Francisco I. Madero institucionalizó las acciones oficiales en favor de los trabajadores.

La constitución política de 1917 marca un momento de gran trascendencia en la evolución laboral, al señalar el artículo 123, entre otros derechos:

- La fijación de jornada máxima de ocho horas
- La indemnización por despido injustificado,
- El derecho de asociación y de huelga por parte de los trabajadores
- El establecimiento de normas en materia de Previsión y Seguridad Social

En este mismo año, la Ley de Secretarías de Estado incluye la materia laboral como uno de los ramos de la Administración Pública al instituir dentro de la Secretaría de Industria, Comercio y trabajo el servicio inspectivo del trabajo a cargo de un departamento específico.

²Comparativo Leyes del Instituto Mexicano del Seguro Social.- 1973-1997 pág 54 Instituto Mexicano del Seguro Social, 2003

El texto original del artículo 123 facultó a las legislaturas de las Entidades Federativas a intervenir en materia de trabajo, de lo que surge la necesidad de crear las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje, integradas por representantes obreros, patronales y del gobierno y dedicadas a la atención de los problemas originados por la expedición y aplicación de las normas laborales, la naturaleza misma de nuestro régimen federal ocasionó problemas respecto a la interpretación de las disposiciones constitucionales en los casos que trascendían el ámbito geográfico de las Entidades Federativas cuyas leyes laborales no resolvían dichas cuestiones.

Por tal motivo, el 31 de diciembre de 1940, se reformó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado para crear la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya organización permitiría hacer frente a las nuevas circunstancias. El 9 de abril de 1941 se expidió el primer Reglamento Interior de esta Secretaría, que definió las funciones y estructuras de la dependencia, el 9 de Abril de 1957 entró en vigor un nuevo Reglamento Interior para ampliar su ámbito de competencia.

El 25 de julio de 1974, el Ejecutivo Federal creó el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo y el Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo, como órganos desconcentrados dependientes de la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**.

Su misión principal de esta secretaría es conducir con justicia y equidad la política laboral nacional que propicie el bien común. La secretaría promueve: "Conducir con justicia y equidad la política laboral nacional que propicie el bien común".

La Secretaría promueve con innovación y eficacia una cultura, una legislación e instituciones que impulsan el trabajo de las mexicanas y los mexicanos como expresión de la dignidad de la persona humana, para su plena realización y para elevar su nivel de vida y el de su familia; promueve el empleo digno libre de riesgos, así como la capacitación para la productividad y la competitividad;

coadyuva a disminuir las graves desigualdades sociales, impartiendo justicia laboral para mantener el equilibrio entre los factores de la producción, a fin de contribuir a generar un desarrollo económico dinámico, sostenible, sustentable e incluyente.

La visión promovida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México cuenta con la cultura laboral que propicia el bienestar y el bien ser de sus habitantes, por la que el trabajo productivo es un medio para el desarrollo integral de las personas, y los trabajadores de México tienen un nivel de vida acorde con su dignidad humana.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en participación con el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el año de 1997 elaboraron un estudio sistemático y metodológico a fin de determinar el mayor índice de riesgos de trabajo y el gasto erogado por cada uno de ellos, con finalidad de prevenir y dar más cuidado y atención en esa área del cuerpo cuando se presente el daño, de ese estudio es el que a continuación se detalla, en este capítulo III, siendo los siguientes:

LAS LESIONES DE MANO POR RIESGOS DE TRABAJO EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

LESIONES DE MANO Y PUESTOS DE TRABAJO

SECUELAS EN MANO POR ACCIDENTE DE TRABAJO, EN LA DELEGACIÓN NO. 1 DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL; 1995

INCAPACIDADES PERMANENTES POR LESIONES TRAUMÁTICAS EN FALANGES DE LA MANO

MEDIDAS DE SEGURIDAD EN INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y LA INCIDENCIA DE HERIDAS EN MANO EN CARNICEROS DE

FACTORES DE RIESGO EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA EN LA DELEGACIÓN ESTATAL MORELOS. 1996-1997

FRECUENCIA Y FACTORES DE RIESGO EN LESIONES DE COLUMNA

VERTEBRAL POR ACCIDENTES DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LOS HOSPITALES URBANOS

TIPO DE LESIÓN, AGENTE Y REGIÓN ANATÓMICA AFECTADA EN LOS TRABAJADORES DE UNIDADES MÉDICAS DEL IMSS EN PUEBLA , QUE SUFRIERON ACCIDENTES DE TRABAJO EN 1996

CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE UNIDADES MÉDICAS DEL IMSS EN PUEBLA, EN 1996

ANÁLISIS DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN UN HOSPITAL DE TERCER NIVEL

EPIDEMIOLOGÍA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS TRABAJADORES CAÑEROS Y AZUCAREROS DE EL INGENIO EL HIGO, S.A. DE C.V.

FACTORES LABORALES ASOCIADOS A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA TEMPORADA DE ZAFRA EN UN INGENIO AZUCARERO

INCIDENCIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTUSIONES EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA SIDERÚRGICA

INCIDENCIA DE QUEMADURAS EN UNA EMPRESA SIDERÚRGICA

FACTORES ASOCIADOS A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN UNA FÁBRICA DE LLANTAS

FACTORES ASOCIADOS CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA CALERA (EN EL ESTADO DE MORELOS DURANTE LOS AÑOS 1994, 1995 Y 1996)

FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS SERVICIOS PORTUARIOS

CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES ACCIDENTADOS EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE ENVASADO Y DISTRIBUCIÓN DE GAS LICUADO DE PETRÓLEO

ACCIDENTES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS

OCURRENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN CONDICIONES TÉRMICAS ELEVADAS EN ÁREA DE REDES DE LA INDUSTRIA DE CAPTACIÓN Y

SUMINISTRO DE AGUA

FACTORES DE RIESGO ASOCIADO A TRABAJADORES ACCIDENTADOS DE UNA EMPRESA FABRICANTE DE MUEBLES DE MADERA

RUIDO, VIBRACIONES E ILUMINACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL Y PRESENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR ACTIVIDADES ANUALES EN EMPRESAS DE FABRICACIÓN O ENSAMBLAJE DE LA ZONA CENTRO DE SINALOA (INFORME PRELIMINAR)

EPILEPSIA Y ACCIDENTES EN EL TRABAJO

ACCIDENTES DE TRAYECTO Y SU ASOCIACIÓN CON ALGUNOS FACTORES EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN EL ESTADO DE MÉXICO.1994-1995

ACCIDENTES EN TRAYECTO, OCURRIDOS A PERSONAL IMSS ADSCRITOS A UNA UNIDAD MEDICA FAMILIAR Y OFICINAS DELEGACIONALES DE UNA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL EN VILLAHERMOSA, TAB. EN EL TRIENIO 1993-1995

ACCIDENTES DE TRAYECTO Y SU ASOCIACIÓN CON ALGUNOS FACTORES EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN EL ESTADO DE MEXICO. 1994-1995.

A pesar de que los accidentes de trayecto ocupan en frecuencia el segundo lugar entre los riesgos de trabajo. Es importante su estudio por la trascendencia para el IMSS y los propios trabajadores, así como por su asociación actual con otras variables como son los peligros públicos no imputables a los Centros de Trabajo, pero que generan daños y subsidios, por ello plasmamos los siguientes estudios.

Como objetivo preliminar esta el de determinar los factores que se asocian con los accidentes de trayecto ocurridos a los trabajadores del IMSS en el Estado. De México.

Dentro del material y métodos, se realizó un estudio observacional, descriptivo, transversal y retrospectivo, revisando todos los casos ocurridos y terminados de trabajadores que sufrieron un accidente de trayecto en el Estado de México en el bienio 1994-1995 y se identificaron algunos factores que se asociaron con ellos, a través de una encuesta que contiene 27 ítems.

Dando como resultados que durante el bienio 1994-1995, se identificaron 380 casos de Accidentes de Trayecto en el Estado. De México, encontrándose que en las zonas denominadas Ecatepec, en 1994 y los Reyes, en 1995 fueron en las que mayor número de accidentes hubo, los meses en que mayor número de accidentes sucedieron: Octubre con (15%) y noviembre (14.7%). El día lunes fue en la semana el día en que más casos se dieron en 1994 (23.52%) y en 1995 (30%). Mayor número de accidentes ocurren al dirigirse a su trabajo con (83.2%) y al regresar a su domicilio (16.8). Al ir deambulando ocurrieron el mayor número de casos (33.7%) seguidos por viajar en microbús (31.3%) y en auto particular (12.4%). La causa externa más frecuentemente reportada, conforme al código internacional fue "accidentes de tráfico de vehículo de, ya sea como conductor o como pasajero" (37.7%). La naturaleza de las lesiones más frecuentemente reportadas (diagnóstico) fueron esguinces (37.4) y de ellos los del tobillo, el segundo lugar lo ocuparon las contusiones simples (30.6%) en tercer lugar las magulladuras (12.8%) y las fracturas (6%). De acuerdo a sexo 74.2% corresponden al sexo femenino y (25.8%) al masculino, explicable por pertenecer al sexo más frecuente que labora en la Institución. El grupo de edad donde se presentó el mayor número de casos fue el de 36-40 años. El grupo de antigüedad en el puesto de trabajo al que pertenecían los trabajadores y que más frecuentemente se accidentaron fue el de 1 a 5 años (20%). En cuanto a turnos fue el matutino con (64%). Referente al puesto de trabajo fueron los profesionales y técnicos (50%) del total de los puestos.

Por lo que podemos concluir que es importante considerar que las zonas conurbanas con el Valle de México son potencialmente peligrosas para presentar un accidente de trayecto y tal vez existan otros factores como premura para llegar al trabajo, retardo en la salida de su domicilio para dirigirse al trabajo y mal estado de los vehículos en que se trasladan los trabajadores a

su empleo; así como los peligros públicos existentes; fuera del alcance de la prevención laboral, pero que generan daños, subsidios y pensiones.

Por otra parte se realizó un estudio para identificar las causas externas más frecuentes que se asocian con los accidentes de trayecto en los trabajadores de una Institución de Seguridad Social, adscritos a una UMF y Oficinas Delegacionales, en el período 1993 a 1995.

Por ello se diseñó un estudio observacional, descriptivo, transversal y retrospectivo, tomando en cuenta el total de los registros de riesgos de trabajo ocurridos y terminados, y de estos los casos de accidentes en trayecto y se codificaron de acuerdo a la "Clasificación Internacional de Enfermedades". Se identificaron frecuencias de las principales causas externas y se contrastaron los datos de ambos centros laborales.

Teniendo como resultado que en el período de estudio se presentaron en la UMF 12 accidentes de trayecto, cuyas causas más frecuentes fueron: caída del mismo nivel 4 casos (33%); vehículo de motor 2(16.6%); peligros públicos 2(16.6%); accidente entre dos vehículos 1(8.3%), defectos de los agentes 1 (8.3%) y 2 no identificados. En las Oficinas Delegacionales se presentaron 10 casos de accidentes de trayecto, de los cuales los golpes por objetos fueron 5(50%); peligros públicos 4(40%); colisión entre dos vehículos 1 (10%). Prevalece la tasa de incidencia en la UMF, por accidentes de trayecto en trabajadores expuestos de 1 y la sede delegacional presenta una disminución en su tasa de 43%. Se aplicó la prueba χ^2 para identificar diferencias entre un centro laboral y otro, no encontrando diferencias significativas.

Concluyendo que le es atribuible lo anterior en la Unidad Médico Familiar, a que los accesos no son directos y que los medios de transporte más usados son los del servicio urbano, con rutas mal planeadas que ocasionan que, los trabajadores no lleguen por una vía pública más segura al centro de trabajo; lo que ha originado que se presenten mayor número de casos atribuidos a las causas externas; "caídas del mismo nivel" y "peligros públicos". Estos resultados nos permitirán gestionar ante las autoridades pertinentes a fin de

modificar esta tendencia de los accidentes de trayecto y probablemente a disminuir el ausentismo no programado y mejorar la productividad de los centros laborales del IMSS.³

Por ello es tan importante la prevención en donde va inmersa la capacitación y el adiestramiento, siendo el pilar de la prevención en los riesgos de trabajo el patrón, a quien se le debe obligar a que tomen las medidas necesarias para que los trabajadores no estén expuestos a sufrir algún riesgo de los contemplados en el cuerpo del presente trabajo de investigación.

Para crear conciencia en el patrón, se tiene que capacitar primero a él, para que después lo lleve a la práctica con sus trabajadores.

³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manuales Estadísticos de Accidentes de Trabajo en las Delegaciones del IMSS, STPS 1998, pág 100

CAPITULO CUARTO

LOS RIESGOS DE TRABAJO DERIVADOS DE UN PRESUNTO DELITO EN DEFENSA DE LOS INTERESES DEL PATRON

4.1. RIESGOS DE TRABAJO DERIVADO DE UN ILICITO.

Dentro de los riesgos de trabajo, los trabajadores no quedan exentos de ser víctimas de algún delito o de cometer un presunto ilícito en el desempeño de sus funciones, en ocasiones al defender los intereses del patrón, lo que trae como consecuencia que el patrón o en su caso el seguro social asimile el riesgo de trabajo y, si es procedente, se le indemnice por la incapacidad al trabajador o por la muerte del mismo a sus derechohabientes.

Situaciones que no debemos ignorar ya que los riesgos de trabajo no solamente se dan dentro de la industria, la cual debe contar siempre con un equipo de seguridad adecuado y de higiene en el trabajo, empero los siniestros también se dan en ocasiones por la comisión de un delito, es por ello, que la capacitación debe ir más allá de lo ya establecido en la ley, como a continuación lo abundaremos, sirviéndonos como preámbulo el siguiente criterio jurisprudencial emitida por nuestro máximo Tribunal Federal, que a la letra versa:

ACCIDENTES DE TRABAJO DETERMINADOS POR ACTOS DELICTUOSOS. Cuando un hecho delictuoso, que se realiza en las mismas condiciones que si proviniera de cualquier fuerza física, produce lesiones y aún la muerte del trabajador, tal hecho debe estimarse como accidente de trabajo, si se reúnen los requisitos para su existencia, independientemente de que tenga, a la vez, el carácter de delito, siendo procedente establecer, en consecuencia, la obligación para el patrono de indemnizar a la víctima o a sus deudos.

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 151-156 Quinta Parte. Página: 85. -----

Quinta Epoca: Tomo XXXIV, p g. 2619. Amparo en revisión 452/30. Cinco Minas Co. 22 de abril de 1932. 5 votos. Ponente: Luis M. Calderón. - - - - -

Tomo XLIII, p g. 2434. Amparo en revisión 564/33. Ferrocarriles Nacionales de México, S.A. 12 de marzo de 1935. 5 votos. Ponente: Salomón González Blanco. - - -

Tomo XLV, p g. 6022. Amparo en revisión 13901/32. Ferrocarriles Nacionales de México, S.A. 27 de septiembre de 1935. 5 votos. Ponente: Vicente Santos Guajardo.

Tomo XLVI, p g. 1255. Amparo en revisión 2497/35. Ferrocarriles Nacionales de México, S. A. 16 de octubre de 1935. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salomón González Blanco. - - - - -

Tomo XLIX, p g. 1100. Amparo directo 1800/36. Cía. Azucarera Almada, S. C. en Liq. Jud. 18 de agosto de 1936. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Xavier Icaza. NOTA: Esta tesis también aparece en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia N° 7, p g. 6. - - - - -

En esta guisa, los trabajadores en general pero principalmente aquellos que realizan alguna actividad especial, se ven expuestos a que en el ejercicio de sus labores por defender los intereses del patrón cometen un presunto o llegan a ser víctimas del mismo, como por ejemplo los trabajadores de los buques, de las tripulaciones aeronáuticas, los ferrocarrileros, de autotransportes, actores y músicos, seguridad privada, traslado de valores, entre otros, mismos que en la mayoría de los casos es por la falta de capacitación y adiestramiento, la cual no debe enfocarse solamente en las áreas productivas, sino también en estos rubros, ya que la inseguridad en nuestro país es cada día mas alta y violenta, dando como consecuencia un riesgo de trabajo.

Siniestros que en estos rubros se dan por el exceso de confianza de quiénes los realizan, aunado al hecho de que los patrones aún teniendo la obligación de capacitar a sus trabajadores, no lo hacen, por ello la importancia de la capacitación y el adiestramiento la cual nos evitaría la muerte de muchas personas quiénes son el sostén de sus familias.

4.2. LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE UN PRESUNTO DELITO.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos condujo al derecho mexicano a otra institución, llamada la suspensión de las relaciones individuales de trabajo. Existen en la vida real numerosas circunstancias que impiden a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento normal de sus obligaciones, bien porque no es posible a los obreros concurrir a la fábrica para la prestación de sus servicios, bien porque los empresarios no pueden continuar las actividades en sus negociaciones; la enfermedad del trabajador o una inundación que impida el acceso a la fábrica, son dos ejemplos de indudable claridad.

Las causas susceptibles de impedir a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, pueden ser temporales o definitivas; así, a ejemplo, la enfermedad y la invalidez; cuando los impedimentos obran definitivamente, se produce la terminación de las relaciones de trabajo, como en el caso de un incendio total o en la invalidez del trabajador. Pero, cuando los impedimentos son temporales, tuvo que preguntarse el derecho del trabajo por la suerte de las relaciones individuales de trabajo.

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una aplicación de la idea de estabilidad de los trabajadores en sus empleos, o si se prefiere, es una medida que tiene el propósito de fortificar la estabilidad.

Ahora bien, la comisión de un presunto delito por parte del trabajador trae como consecuencia también; la suspensión de los efectos de la relación individual del trabajo, entendiéndose como suspensión el cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipuladas por el contrato.

Se trata de una situación anormal por lo que el trabajador atraviesa caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico.

La figura de la suspensión de las relaciones laborales tiene por objeto relevar temporalmente a los trabajadores y a los patronos del cumplimiento de sus obligaciones; los obreros no prestarán sus servicios y los patronos no pagarán los salarios; ninguno de los dos grupos incurrirá en responsabilidad.

Este planteamiento del problema muestra que los motivos determinantes de la suspensión de las relaciones de trabajo pueden provenir de los trabajadores o de la empresa; y así tiene que ser, porque el principio, nadie está obligado a lo imposible, es una forma esencial de la convivencia social. Sin embargo, el efecto final de la institución consiste en el deber del empresario de utilizar a los trabajadores, tan pronto desaparezca el impedimento, de tal manera que se crea una doble situación: Si el impedimento proviene del trabajador -es el caso de enfermedad- el empresario tiene el deber de restituir al trabajador en su empleo cuando se encuentre en aptitud de reanudar el servicio y si el impedimento procede de la empresa, tiene también el deber el patrono de restituir a los trabajadores suspendidos en sus respectivos empleos, tan pronto se reanuden las actividades.

En cambio, el obrero, en regla general, no tiene el deber de reanudar el trabajo; solamente en un caso existirá el deber: Según el artículo quinto de la Constitución el trabajador no puede obligarse a una prestación de servicios por un período mayor a un año; en consecuencia, si la suspensión de la relación de trabajo se produce durante ese período, el obrero debe reanudar el trabajo, y si no lo hace, queda sujeto a la eventual responsabilidad civil. Fácilmente se deduce de lo expuesto que la medida, en su conjunto, es una norma de protección al trabajo.

Empero existen las causas justificadas de suspensión de las relaciones de trabajo, las cuales pueden provenir del trabajador o del patrono. En la segunda hipótesis se plantea, necesariamente, un conflicto colectivo, pues la paralización de las actividades de una empresa afectará a la mayoría de los trabajadores; el problema desborda los límites del derecho individual del trabajo. Por ello es que en este trabajo de investigación nos ocuparemos detenidamente de las causas que proceden del trabajador y nos limitaremos a

señalar algunas ideas fundamentales para los motivos que provienen de la empresa.

Nuestro derecho contiene una regla general y motivos específicamente determinados de suspensión. La diferencia entre las dos situaciones radica en que, en el primer supuesto, queda al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir sobre la justificación de la medida, en tanto que, cuando se presenta uno de los casos específicamente previstos, la suspensión se produce automáticamente.

El sistema jurídico mexicano responde a las necesidades de la justicia y de la técnica, la regla general tiene el inconveniente del arbitrio judicial, pero la enumeración limitativa conduce a la injusticia, pues no es posible prever la totalidad de las exigencias humanas y de los acontecimientos futuros. El derecho mexicano, una vez más, marcha al frente del derecho universal, no conocemos legislación alguna que haya postulado una regla general, ciertamente que, en los últimos años Francia está mejorando su derecho, pero ni ese pueblo, ni Italia o España han logrado alcanzar a nuestra institución.

Para Nestor de Buen, "...la suspensión se puede dar de dos formas; absoluta y relativa.

La primera consiste en que ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales, esto es, no hay realización de tareas ni pago de retribución alguna, aun cuando los efectos secundarios se mantengan. La segunda se da cuando la suspensión es solamente con respecto a uno de los contratantes, debiendo el otro cumplir lo estipulado..."¹.

La suspensión de las relaciones de trabajo es una institución derivada de la existencia de circunstancias que impiden la prestación de los servicios y su finalidad es evitar la disolución de las relaciones de trabajo y, consecuentemente, contribuir a la estabilidad de los trabajadores en sus

¹ DE BUEN LOZANO, Nestor. T. II. Op. cit. pág. 69.

empleos. Ahora bien, puesto que los trabajadores no prestan sus servicios durante el tiempo en que esté vigente la suspensión de las relaciones de trabajo, tampoco subsiste la obligación de cubrir los salarios, porque, si subsistiera la obligación, tendría el empresario o debería tener la facultad de utilizar los servicios de los obreros.

Pero por otra parte, la suspensión de las relaciones de trabajo produce un segundo efecto, que es la conservación del empleo; consecuentemente, al concluir la causa que motivó la suspensión, adquiere el trabajador el derecho de regresar a su empleo y el empresario tiene el deber de reinstalarlo en su ocupación. Si el empresario no cumple con su obligación, o sea, si niega la devolución del empleo, se produce un despido injustificado.

A la ausencia de obligación de pago de los salarios, esa excepción se refiere a la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, motivada por hechos del servicio. En la ejecutoria de 23 de julio de 1936, Amparo directo 1410 / 36/ 2a., Saturnino Hernández, proporcionó a la Corte las bases de lo que podría llamarse la responsabilidad de la empresa por daños sufridos por el trabajador en ejercicio o con motivo del servicio.

La ejecutoria de la Corte planteó una importante cuestión: Se produjo un accidente de tránsito en el que intervino, como conductor del vehículo, un trabajador; la ocasión del accidente fue el servicio desempeñado; el trabajador fue sometido a proceso y sujeto a prisión preventiva; posteriormente fue absuelto, por haberse comprobado que no existió culpa alguna de su parte.

Durante el curso del proceso penal, la relación de trabajo quedó suspendida y, en consecuencia, el trabajador no percibió sus salarios. El problema a debate es la determinación sobre si la empresa tiene obligación de pagar los salarios.

La prisión preventiva es, ciertamente, un acto impuesto por el Estado, pero la ocasión de la medida fue el cumplimiento del servicio, esto es, el trabajador ejecutaba un acto por cuenta y riesgo de su patrono y en ocasión de él y sin culpa del trabajador, se produjo el accidente. La acción del Estado tiene que

ejercitarse en contra del trabajador, pues, si la reparación del daño puede exigirse del patrono, la acción penal, por su naturaleza, tiene que intentarse contra el autor material del acto; el trabajador, entre tanto se averigua si hubo culpa de su parte, tiene que ser sometido a un proceso penal.

La ejecutoria de la Suprema Corte de justicia abre una interrogante de gran interés: ¿Cuál puede ser el fundamento para dejar a cargo del trabajador el daño que sufre como consecuencia directa y necesaria de un acto del servicio? Nos parece que existe una laguna en la Ley Federal del Trabajo; si adoptáramos el principio del viejo derecho, de la responsabilidad subjetiva, tendríamos que concluir que, por no haber culpa del empresario, no existe responsabilidad; pero el derecho civil ha flexionado esa norma y, en diversas circunstancias, admite la idea de una responsabilidad objetiva. Por otra parte, el artículo 16 de la Ley dice que si hay una laguna en la ley, se deben aplicar los principios que deriven de la misma.

La ley federal del trabajo en su artículo 42 contempla las causas por las cuales se da la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, siendo esta, fracción III. “La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria”.

En este supuesto se ignora si el trabajador es o no culpable del hecho delictuoso que se le imputa y, por ende y entre tanto se dicte sentencia, quedan en suspenso los efectos de la relación de trabajo; si la sentencia absolutoria, volverá el trabajador a ocupar su puesto y quedara separado en caso de que sea condenado.

El mismo artículo 42 en su misma fracción III, estipula en su segunda parte: “...Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel...”.

Aunque la misma Ley Federal del Trabajo no nos define explícitamente, si los demás derechos laborales quedan salvaguardados por el hecho de que el trabajador hubo cometido un ilícito en la defensa de los intereses del patrón, debemos entender que se preservan los derechos a la salud, derecho a la jubilación, inclusive vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, independientemente de que este privado de su libertad.

Para que la suspensión se produzca es indispensable la presencia de su requisito de fondo, que es la causa que la justifica. Nada hay que agregar respecto de ella, pero, en lo que respecta a los requisitos formales, precisa distinguir según que la causa justificativa proceda del trabajador o de la empresa.

Cuando la causa de la suspensión proviene del trabajador, es requisito esencial que dé aviso oportuno a la empresa. La justificación de este requisito es fácil de alcanzar, pues no es posible obligar al patrono, cuando el trabajador deja de presentarse a sus labores, esté esperando quince, veinte o más días.

El trabajador, independientemente del aviso, debe comprobar la existencia de la causa de la suspensión,

Cuando el empresario ordena se suspenda la relación, esto a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje quienes conocerán de los hechos y una vez comprobados deben decretar la suspensión.

Por otro lado una vez que se resuelva su situación jurídica, del trabajador y en caso de ser declarado penalmente responsable por el ilícito cometido, el patrón de conformidad con la fracción XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, podría rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad.

¿Que pasaría en el supuesto de que el trabajador obtenga su libertad bajo caución?. “El patrón lo tiene que admitir, o por el simple hecho de que esta sujeto a proceso, siguen suspendidos sus derechos.

Dentro del proceso penal al que es sometido el trabajador que cometió un ilícito en la defensa de los intereses del patrón, si de estos se desprende que efectivamente lo hizo en cumplimiento de su deber, la autoridad penal tiene la potestad de declarar una causa de licitud, así como lo señala el artículo 29 fracción VI del Código Penal, en el cual aduce que el delito se excluye cuando: "...VI (Cumplimiento de un deber o ejercicio de un derecho). La acción o la omisión se realicen en cumplimiento de un deber jurídico o en ejercicio de un derecho, siempre que exista necesidad racional de la conducta empleada para cumplirlo o ejercerlo..."; y por ende no se acreditará su responsabilidad penal.

Una vez que se dicte sentencia absolutoria, el trabajador deberá regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión, como así lo estipula el artículo 45 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

4.2.1. SITUACIÓN DEL TRABAJADOR ANTE EL PATRÓN y EL IMSS.

La Ley del Seguro Social no hace pronunciamiento alguno respecto a la suspensión de las relaciones de trabajo bajo el supuesto de que el trabajador sea sometido a un proceso penal por la presunta comisión de un ilícito o en su caso ser víctima de un ilícito, ello en el desempeño de su trabajo y con motivo de defender los intereses del patrón, en donde además de sufrir un riesgo de trabajo con las consecuencias que esto acarrea, sufre la pérdida de la libertad, por lo que es conveniente que el patrón deberá seguir pagando los salarios íntegros, mas una compensación del 15% de su salario mientras se resuelve la situación jurídica de este, así como el Instituto deberá seguir otorgando la seguridad social a sus familiares y dependientes económicos, hasta que sea obtenida su libertad.

La ley Federal del Trabajo autoriza la suspensión del pago de salario en determinadas condiciones y en forma eminentemente restrictiva, y en aquellos casos en que la prisión que sufre el obrero ha sido motivada por la culpa del mismo, pero no cuando es consecuencia directa del trabajo que desempeña,

puesto que el patrimonio del obrero no sólo debe considerarse constituido por el salario de que disfruta, sino también por los derechos de que goza aun cuando no sea susceptible de valorizarse en especie y siendo la libertad del trabajador una parte de su patrimonio, es claro que el patrono es responsable de la enajenación o menoscabo de ese patrimonio, nadie sino él debe responder de ese daño, máxime si el obrero lo sufrió en beneficio de sus intereses.

Consideramos que la legislación debe proteger a los trabajadores contra los abusos de poder de los patronos, mismos que en muchas ocasiones los despiden sin causa, dejándolos en una situación difícil y angustiante, sin los recursos necesarios para atender los estados de necesidad originados por un accidente sufrido como consecuencia de la defensa de los intereses del patrón. El IMSS debería ser solidario con los trabajadores que son despedidos en algunos de estos casos, otorgándoles el derecho a recibir los beneficios que otorga el seguro a consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, entre otras, durante el tiempo que tarde el juicio laboral correspondiente, hasta que el laudo sea ejecutoriado, o en su caso el tiempo que tarde el proceso penal.

4.3. ACCIDENTES IN INTINERE.

Dada la naturaleza de cada uno de los factores que constituyen el riesgo de trabajo, desde luego una erogación del presupuesto, también es conveniente analizar lo concerniente los riesgos de trabajo que se producen al trasladarse el trabajador de su domicilio a su fuente de trabajo y viceversa, ya que se podría realizar todo un tratado de cada uno, pero como el tema medular son los riesgos de trabajo derivados de un presunto delito, ya sea en el desempeño de sus funciones o con motivo de ellas, empero también es conveniente entrar al estudio de los accidentes de trayecto, mismos que no pueden pasar por desapercibidos.

Todo trabajador, en ocasiones se ven inmersos en la comisión de un delito, ya sea al momento de trasladarse a su fuente de trabajo o de ésta a su domicilio,

o en ocasiones en la defensa de los intereses del patrón, por ello es que los patrones dentro de la capacitación y adiestramiento a la que están obligados darles a sus trabajadores incluyeran una capacitación para el caso de que sean sujetos pasivos del algún ilícito, y no pongan en peligro su integridad física, ya que esto desencadena muchas consecuencias jurídicas para el patrón y principalmente para el trabajador y sus dependientes.

También dentro de los riesgos de trabajo en donde se comete un ilícito, se dan los accidentes de trayecto, derivados en la mayoría de los casos de un accidente de tránsito vehicular o de un asalto sufrido en el transporte o en la vía pública, por una riña, etc; situaciones que son cotidianas en nuestra urbe, sin embargo, pasa por desapercibidas por los patrones quienes deberían instruir a sus empleados para que en el caso de verse inmersos en una circunstancia de peligro actúen con rapidez e inteligencia, si bien es cierto que el patrón no puede influir en la psique del trabajador, también lo es que, si se le instruye reiteradamente de cómo debe comportarse ante una eventualidad en comento, éste irá asimilando poco a poco esas recomendaciones que se le den, mismas que son para su bienestar y por ende el de sus familiares, ello sin llegar a la coerción.

Los accidentes de trayecto como problema laboral, constituyen una parte importante del perfil patológico de los trabajadores, más aún en zonas con alta densidad de población donde el transporte puede constituir un serio problema.

Como parte de un estudio regional llevado a cabo en la industria manufacturera, se estudiaron los accidentes de trayecto ocurridos en la población trabajadora asegurada en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

El objetivo. Analizar los accidentes de trayecto ocurridos en una zona industrial de la Ciudad de México para identificar aquellas variables socioeconómicas y demográficas de mayor relevancia.

Del material y métodos utilizados se estudiaron 42,748 trabajadores y trabajadoras asegurados en el IMSS, pertenecientes a la industria manufacturera de Naucalpan. De 4,154 casos de mortalidad laboral declarados en el seguro de riesgos de trabajo, 1,021 fueron clasificados como accidentes de trayecto. Se elaboraron tasas de incidencia y se calculó el riesgo relativo y pruebas de significancia estadística al comparar la población por diversas variables.²

Los resultados son: Los accidentes en trayecto en esta población conforman la cuarta parte de la proporción total atendida por el IMSS dentro del seguro de riesgos de trabajo. La tasa de accidentes de trayecto fue de 2.4 por cien trabajadores expuestos. Llamó la atención su presencia elevada en la morbilidad laboral, al compararla con la totalidad de la morbilidad atendida en otras zonas del país. De manera contraria a los accidentes ocurridos dentro de las fábricas, en los accidentes de trayecto las mujeres tienen una tasa casi un 50% más alta que los hombres (3.01 y 2.06 respectivamente). La edad influye de manera diferente entre ambos sexos, así mientras en los hombres parece no tener un efecto significativo, en las mujeres menores de 19 años la tasa es de 2.0 y en las de 40 ó más años la tasa alcanza hasta 4.4. La gravedad de los accidentes, medida como días de incapacidad otorgada, muestra diferencias significativas entre hombres y mujeres para diferentes diagnósticos.³

Por lo que los resultados muestran diferencias en la accidentabilidad de los trabajadores dependiendo de variables como sexo y edad. Las mujeres constituyen el grupo de mayor riesgo para estos accidentes y particularmente las mujeres de mayor edad. Se sugiere profundizar en el estudio de esta problemática a fin de poder plantear acciones orientadas a su prevención, como lo sería la capacitación y el adiestramiento, recomendando a las trabajadoras evitar el uso de zapatillas con tacón alto, o en su caso que la empresa proporcione el transporte para el traslado de sus trabajadores, recomendarles no oponer resistencia al momento de ser asaltadas, no irse colgados de los camiones, entre otras, mismas que aparte de ir enfocadas a la

² Cfr. Ibidem P. 110

³ Cfr. Idem.

productividad y competitividad de la empresa, también se deben de enfocar a la seguridad personal de los trabajadores, quiénes son la fuerza del trabajo y además son el timón de la familia, base fundamental de toda sociedad.

4.4. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

Las etapas por las cuales han transitado los trabajadores mexicanos, y junto con ellos sus beneficiarios, es necesario que en esta ocasión para su estudio analicemos de forma conjunta su fenómeno social, así como también las consecuencias jurídicas que se derivan de un riesgo de trabajo en donde el trabajador es víctima de un delito ya sea en el desempeño de sus funciones o al momento de trasladarse de su domicilio a su fuente de trabajo y viceversa, o comete un ilícito en la defensa de los intereses del patrón.

Dentro de los riesgos protegidos se sugiere la atención de las consecuencias de riesgos específicos y predeterminados, como los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, las cuales van a dar como consecuencia una serie de mecanismos para la protección del trabajador y sus derechohabientes, como es la asistencia médica, servicios de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia, rehabilitación, y el pago de sus salarios, así como de una indemnización de acuerdo al caso concreto o en su caso de una pensión para el sustento de sus beneficiarios.

Los beneficiarios. Se dividieron en dos grandes grupos: los sujetos del seguro, los trabajadores, cooperativistas y aprendices; y sus familiares y dependientes económicos.

Las prestaciones. Se dividen en prestaciones en "efectivo y en especie; las primeras cubren a los incapacitados temporal o permanentemente en el trabajo y a sus familiares en caso de fallecimiento de algún trabajador, mientras que las segundas se prestan a las personas incapacitadas por enfermedad o accidente, a fin de conocer la protección jurídica con que cuentan los trabajadores. Y después de los distintos riesgos de trabajo a los que se encuentran expuestos los trabajadores, y las consecuencias que se presentan

cuando se sufre uno de éstos”.⁴

En la Ley Federal del Trabajo como en la Ley del Seguro Social consideran al accidente de Trabajo como una "lesión orgánica o funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

Para Rafael Tena Suck y para el catedrático Hugo Italo Morales, “por muerte ha de entenderse la cesación de la vida”.⁵

Pero para el profesor Baltasar Cavazos: “la muerte no es más que la cesación de los signos vitales del individuo, por muerte entenderemos el fin de la vida, que puede ser producida por sufrir algún riesgo de trabajo, en cualquiera de sus diferentes modalidades (accidente o enfermedad de trabajo y accidente en tránsito)”.⁶

Artículo 123 Apartado "B", fracción XI:

La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

El artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo estatuye que la indemnización a cargo del patrón, derivada de los riesgos de trabajo, se cubrirá tomando como base el salario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores hasta que se determine el grado de la incapacidad. Las normas de la Ley Federal del Trabajo contienen garantías mínimas en favor de los trabajadores, y no cabe sostener que la ley del Seguro Social reduzca esas garantías. El Seguro Social fue instituido para atender a la seguridad de los trabajadores cuando se encuentran imposibilitados de realizar normalmente

⁴ DE LA CUEVA, Mario; Tomo I, Ob. Cit., Págs. 68-72.

⁵ TENA SUCK, Rafael y MORALES S. Hugo Italo. Derecho de la Seguridad Social, Ed. Pac, México, 1992, pág. 70.

⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Ed. Cárdenas, México, 1978, pág. 183.

sus actividades, por lo que la interpretación de los preceptos que lo rigen debe hacerse de manera coordinada con la Ley del Trabajo. Según el artículo 60 de la Ley del Seguro Social, el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esa Ley, el cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por dicha clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo, y la intención de la ley, al disponer que el Instituto tome a su cargo en substitución de los patronos, las obligaciones que la Ley del Trabajo señala a éstos, no ha sido la de repartir la responsabilidad, sino la de liberar al patrón.

Consecuentemente, es inaceptable que para el cálculo de la pensión por incapacidad que paga el Instituto, deba tomarse como base el salario de la fecha del riesgo y no el de cuando se fijó el grado de incapacidad, porque además de que resultaría que la Ley del Seguro Social disminuya los derechos de los trabajadores, se tendría que el patrón estaría obligado a cubrir la diferencia correspondiente, lo que contradice la finalidad de la institución y de la subrogación.

4.4.1. INCAPACIDAD TEMPORAL

Consideramos convenientemente definir en primer término, lo que vamos a considerar como incapacidad, para la doctrina, la incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano.

Afirmamos que el estado de incapacidad laboral se presentará como consecuencia de un riesgo de trabajo que sufra un trabajador al momento de desempeñar sus labores.

Por lo que una incapacidad tiene su origen cuando se sufre un riesgo de trabajo, ya sea un accidente o una enfermedad, y como consecuencia traerá la disminución pasajera o definitiva, en forma total o parcial, de la actividad laboral de una persona, ya que no podrá hacerlo de manera normal, o al menos como antes, hemos de entender que incapacidad, es la falta de capacidad para hacer

las actividades laborales de la manera normal en que se realizaban.

Respecto a la incapacidad temporal podemos señalar que acorde a lo que establece el artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo, “ incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo”.

Si bien es cierto que una lesión puede desaparecer en un tiempo más o menos corto sin dejar huella en el organismo, así la incapacidad temporal es la que inhabilita al trabajador, para el desempeño de su actividad, es decir, a que sea sometido el trabajador que haya sufrido un accidente o que vea alterado su organismo por alguna enfermedad, hasta que se le habilite para el desempeño del trabajo por haber recuperado sus facultades según dictamen médico o tenga posibilidad de recuperarlas.

4.4.2. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Nuestra legislación laboral define perfectamente lo que hemos de entender por incapacidad permanente parcial, para lo que el artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo alude por incapacidad permanente parcial “la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”.

Así pues, esta disminución será relativa, ya que permitirá al trabajador seguir realizando alguna actividad laboral para satisfacer sus necesidades, debido a que únicamente se ve afectado parcialmente en sus facultades o aptitudes para el trabajo que venía realizando.

En todo accidente o enfermedad a que está expuesto el trabajador en el ejercicio o con motivo de su trabajo tiene derecho a una indemnización, así como a una pensión dependiendo de la gravedad de la lesión sufrida y para tener derecho es necesario: Estar afiliado al IMSS.

Declaración de la incapacidad total y/o parcial por parte del IMSS. En caso de ser una incapacidad parcial, tener un porcentaje mayor al 25% se tiene derecho

a:

Conforme a lo establecido por los artículos del 80 al 83 de la Ley del Seguro Social, se tendrá una pensión correspondiente al 70% del último salario de cotización en caso de accidente de trabajo ó 70% del salario promedio de cotización de las últimas 52 semanas, en caso de enfermedad profesional y aguinaldo de 15 días de la pensión. Incremento anual en el mes de febrero de acuerdo a la inflación (I.N.P.C.), reportada por el Gobierno Federal a través del Banco de México.

En este tipo de incapacidad el patrón tiene que encontrarle alguna función compatible con la incapacidad que sufra el trabajador, por ejemplo si un panadero al hornear el pan, se quemara sus manos al grado de que éstas sean mutiladas, éste no podrá ya realizar su función de horneado o/y amasado de ingredientes pan la elaboración del pan, luego entonces, el patrón por ley debe buscar una actividad que éste, en ausencia o carencia de sus brazos pueda realizar favorablemente, como el trabajo de oficina, tal vez un trabajo intelectual y no manual en el que se desarrolle tan afablemente como lo hacía como panadero, siempre en acato a los conocimientos que este posea o haya adquirido en su vida académica o escolar.

4.4.3. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.

En este punto nos avocaremos a lo que cita nuestra legislación en materia laboral, pues, podemos referir que la incapacidad permanente total es, de acuerdo con el numeral 480 de la Ley Federal del Trabajo, la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

En nuestra opinión muy particular consideramos que a través de la incapacidad permanente total que se pierde toda aptitud física para llevar al cabo o realizar cualquier (alguna) actividad laboral por el resto de su vida, que en este caso la disminución no permitirá realizar actividad alguna, como por ejemplo si un trabajador presta sus servicios de chofer y cuyo trabajo consiste en manejar un

vehículo y en su jornada de trabajo sufre un accidente en virtud del cual pierde sus pierdes y sufre una fractura en la columna vertebral, accidente que le imposibilita por el resto de su vida para desempeñar su trabajo para el cual era acto y fue contratado.

La incapacidad permanente total se da por dos causas: por accidente o por enfermedad profesional. En el primer caso, el asegurado recibirá una pensión equivalente al 70% del salario en que estuviere cotizando o debió hacerlo, de no estar afiliado al momento del siniestro, si la incapacidad es consecuencia de un accidente laboral; en el caso de accidentes de trabajo, el monto de la pensión se fijará promediando las últimas 52 cincuenta y dos semanas de cotización al instituto o las que tuviese su aseguramiento fuese en tiempo menor, caso muy poco probable por la naturaleza intrínseca de la enfermedad de trabajo, que suele ser por largo tiempo. De lo que se podría concluir que existe un tratamiento legal diferenciado entre accidente y enfermedad profesional.

4.4.4. MUERTE.

Para Rafael Tena Suck y para el catedrático Rugo Italo Morales, por muerte ha de entenderse “la cesación de la vida”.⁷

Pero para el profesor Baltasar Cavazos la muerte no es más que “la cesación de los signos vitales del individuo”.⁸

Por lo que finalmente concluimos que para efectos de este trabajo por muerte entenderemos el fin de la vida, que puede ser producida por sufrir algún riesgo de trabajo, en cualquiera de sus diferentes modalidades (accidente o enfermedad de trabajo y accidente en tránsito), protegiendo el trabajador los

⁷ TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA. Hugo Italo. Derecho de la Seguridad Social, ED. Pac, México, 1992, Pág. 70.

⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. ED. Cárdenas, México, 1918. Pág. 183.

intereses del patrón al ser sujetos activos o pasivos de un delito.

El Seguro de sobrevivencia para los beneficiarios. Viuda. Es una pensión derivada de la muerte del asegurado a causa de un accidente de trabajo y/o enfermedad laboral. Para tener derecho es necesario:

Acta de defunción. Viuda (o): Acta de matrimonio.

Concubina: haber vivido con el asegurado mínimo cinco años libre de matrimonio o haber tenido hijos con él, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

Viudo o concubinario: haber dependido económicamente de la asegurada. Se tiene derecho a:

Tendrá una pensión del 40% de la pensión que hubiere recibido el pensionado asegurado en vida.

Aguinaldo de quince días de la pensión que se otorga por viudez.

Incremento anual en el mes de febrero de acuerdo a la inflación (INPC), reportada por el Gobierno Federal a través del Banco de México.

En caso de contraer nuevas nupcias, se otorgará un finiquito de tres años de la pensión, que le corresponda.

Viudez Orfandad: Es la pensión derivada de la muerte del asegurado a causa de el accidente de trabajo y/o enfermedad laboral.

Para tener derecho es necesario:

Acta de defunción.

Viuda (o): Acta de matrimonio.

Concubina: haber vivido con el asegurado mínimo cinco años libre de

matrimonio o haber tenido hijos con él, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

Viudo o concubinario: haber dependido económicamente de la asegurada.⁹

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), en un documento publicado en 1991 denominado "Administración de la Seguridad Social" definió la Seguridad Social como: "La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo. Beneficios provisionales distribución de los beneficios jubilatorios mínimos y superiores distribución de las Pensiones Sistema

que, arbitrado por el Estado, está dirigido al bienestar y protección de los ciudadanos.

Presentar acta de nacimiento del o los hijos que deberán tener menos de dieciséis años o menos de veinticinco en caso de seguir estudiando en cualquier plantel del Sistema Educativo Nacional.

Se tiene derecho a:

La viuda(o):tendrá una pensión del 40% de la pensión que hubiere recibido el pensionado, el asegurado y por cada hijo recibirá el 20%, esto sin rebasar el 100%, en caso de rebasar dicho porcentaje se realizará el ajuste proporcional.

Aguinaldo de 15 días de la pensión de viudez (solo del 40% correspondiente a la viuda); los hijos no tienen derecho a aguinaldo.

⁹ Cfr. GOZÁLEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridades Sociales del Trabajo. Ob. Cit., Pág. 93.

Incremento anual en el mes de febrero de acuerdo a la inflación (I.N.P.C), reportada por el Gobierno Federal a través del Banco de México.

En caso de contraer nuevas nupcias, se otorgará un finiquito de 3 años de la pensión, que le corresponda.

La pensión de los hijos continuará hasta que cumplan 16 años o hasta los 25 años y comprueben estar estudiando en cualquier plantel del Sistema Educativo Nacional.

La Orfandad: Es una pensión derivada de la muerte del asegurado a causa de un riesgo de trabajo.

Para tener derecho es necesario:

Tener menos de dieciséis años, o menos de veinticinco años en caso de seguir estudiando en el sistema educativo nacional (acreditación anual ante el IMSS).

En caso de estar algún hijo incapacitado, la pensión se otorgará de por vida, la incapacidad del huérfano deberá ocurrir antes de los veinticinco años de edad.

Se tiene derecho a:

Pensión mensual para cada uno igual al 20% de la pensión de incapacidad según corresponda, cuando exista un progenitor.

Pensión mensual para cada uno igual al 30% de la pensión de incapacidad según corresponda, si es huérfano de padre y madre.

Aguinaldo de 15 días de pensión de Orfandad, solo para huérfano de padre y madre o si se está totalmente incapacitado.

Pago de finiquito de 3 meses de su pensión, al cumplir los 16 años de edad. Si comprueba estudios se continuará el pago de la pensión hasta los 25 años y

comprueben estar estudiando en cualquier plantel del Sistema Educativo Nacional y acreditación anual ante el IMSS.

Incremento anual de la pensión en el mes de febrero de acuerdo a la inflación (I.N.P.C), reportada por el Gobierno Federal a través del Banco de México.

La Ascendencia: Es una pensión derivada de la muerte del asegurado a causa de un riesgo de trabajo y se otorga a los padres del asegurado.

Para tener derecho es necesario:

Que no exista viuda(o), concubina(rio), ni hijos con derecho a pensión.

Dependencia económica del asegurado o pensionado.

Se tiene derecho a:

Pensión mensual para cada uno igual al 20% de la pensión de incapacidad según corresponda Aguinaldo de 15 días de la pensión correspondiente.

Incremento anual de la pensión en mes de febrero de a acuerdo a la inflación (I.N.P.C), por el Gobierno Federal a través del Banco de México.

PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO

El Instituto Mexicano del Seguro Social esta facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, a través de programas y acciones preventivas para evitar riesgos de trabajo, por lo tanto los especialistas en Seguridad e Higiene, deberán practicar las visitas de rutina a las empresas afiliadas al instituto para verificar el cumplimiento de las normas esenciales de seguridad e higiene para evitar que se realicen los siniestros, asimismo se verifique lo manifestado por el patrón en la inscripción con la realidad para poder brindarle al patrón la oportunidad de ser asesorado respecto de la medidas preventivas que debe seguir para evitar los siniestros dentro y fuera de la empresa, ello en

coordinación con la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, así como las organizaciones de los sectores social y privado como podrían ser las confederaciones obrero-patronales, entre otras la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO), Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), Confederación de Trabajadores de México (CTM) y Confederación Revolucionario Obrera Campesina (CROC).

Medidas preventivas que si el patrón las lleva a cabo, su índice de siniestralidad se vera disminuido y los trabajadores gozaran de un equipo adecuado tanto industrial como personal, así como la orientación básica para los riesgos de trayecto y al momento de verse inmerso en la comisión de un ilícito.

4.5. MONTO DE LAS PENSIONES CONCEDIDAS POR LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

A parte de las prestaciones en especie a que tiene derecho todo trabajador que sufre un riesgo de trabajo, el artículo 58 de la Ley del Seguro Social establece las prestaciones económicas, las cuales a la letra versan:

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 incapacitado permanente parcial o total, lo cual deberá realizar 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, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al 70% del salario en que estuviere cotizando.

En el caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por 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 calculará el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual (del SAR) 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 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 150 semanas, el seguro de sobrevivencia también cubrirá el fallecimiento de éste por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales.

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

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

b) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; o

c) Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

Los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 159 fracciones IV y VI de la Ley del Seguro Social (dicho precepto se refiere al nuevo sistema de ahorro para el retiro de los trabajadores a base de cuentas individuales).

III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos de la fracción anterior."

En caso de fallecimiento del trabajador a causa de un riesgo de trabajo, el artículo 64 de la Ley del Seguro Social establece que con los fondos de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro del propio trabajador, los beneficiarios deberán contratar el seguro de sobrevivencia para el otorgamiento de las pensiones de viudez, orfandad o de ascendientes en su caso, en los términos anteriormente precisados.

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

En las pensiones entraña mayor justicia, ya que las aportaciones derivadas del esfuerzo personal del trabajador nunca se pierden, y para la más eficiente administración de las cuentas individuales para el retiro, los recursos serán operados por Administradores de Fondo para el Retiro (AFORES), las cuales el trabajador tendrá derecho a elegir libremente, y que serán fiscalizadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en cuanto al acreditamiento en la cuenta de cada trabajador, así como verificará su cumplimiento del pago de las

aportaciones tanto legales como adicionales ya que serán deducibles de impuestos en términos de las leyes fiscales respectivas.

Es realmente grave que la adquisición de los seguros de rentas vitalicias y de sobrevivencia se deba efectuar con los fondos de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro del propio trabajador, quien ha sido víctima de un riesgo de trabajo, obliga a los patronos a indemnizar a los trabajadores por los riesgos de trabajo, y que éstos se liberan de tal responsabilidad al inscribirlos al IMSS, son los propios trabajadores quiénes con los fondos de su cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, quiénes ahora deben pagar de su peculio la compra de las pensiones que antes correspondía cubrir al Instituto Mexicano del Seguro Social, con los fondos de las cuotas patronales que continúan pagando las empresas para financiar el Seguro de Riesgos de Trabajo, en los términos del artículo 70 de la Ley del Seguro Social que dispone: "Las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, inclusive los capitales constitutivos de las rentas líquidas al fin de año y los gastos administrativos, serán cubiertos íntegramente por las cuotas que para este efecto aporten los patronos y demás sujetos obligados."

El artículo 222 de la Ley del Seguro Social refiere que la incorporación voluntaria de los sujetos a que se refiere el presente capítulo, se realizara por convenio y se sujetara a las siguientes modalidades: I. Podrá efectuarse en forma individual o de grupo a solicitud, por escrito, del sujeto o sujetos interesados. En el caso de incorporación colectiva cada uno de los asegurados será responsable de sus obligaciones frente al instituto; II. El esquema de aseguramiento, para los sujetos que señala este capítulo, comprende: a) para los sujetos a que se refieren las fracciones I y III del Artículo 13 de esta ley, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondiente de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro y vejez, en los términos de los capítulos respectivos; b) para los sujetos a que se refiere la fracción II del Artículo 13 de esta ley, las prestaciones en especie de los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de los capítulos

respectivos; c) para los sujetos a que se refiere la fracción IV del Artículo 13 de esta ley, las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro y vejez, en los términos de los capítulos respectivos; d) para los sujetos a que se refiere la fracción V del Artículo 13 de esta ley, las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de los capítulos respectivos, y e) en caso de muerte del asegurado, se estará a lo dispuesto en el Artículo 104 de esta ley.

Artículo 104. Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el instituto pagara a la persona preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, una ayuda por este concepto, consistente en dos meses del salario mínimo general que rija en el distrito federal en la fecha del fallecimiento. Título segundo del régimen obligatorio capítulo IV del seguro de enfermedades y maternidad sección cuarta del régimen financiero

4.6. RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN EN LOS RIESGOS DE TRABAJO

El artículo 123 apartado "A" fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que los patrones son responsables de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (riesgos de trabajo), sufridos por los trabajadores con motivo o en el desempeño de sus labores, y que por lo tanto, dichos patrones deberán pagar las indemnizaciones que corresponda según las consecuencias de los siniestros de acuerdo con lo que las leyes determinen.

Al patrón, considerado como el sujeto de una relación jurídica laboral, se le conoce como acreedor de trabajo o empleador, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario y locatario.

Atento a lo antes aducido, la Ley Federal del Trabajo define lo que hemos de entender por patrón, (artículo 10 primer párrafo), "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

El patrón puede ser una persona física o moral y para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí no interesa es el dato objetivo de "recibir un servicio". Consecuentemente, podemos señalar que el trabajador y desde luego sus dependientes económicos o beneficiarios no tienen la obligación de conocer la calidad jurídica de la persona de su patrón, basta únicamente con que sea identificado para que pueda ser demandado por la Muerte del trabajador derivado de un riesgo de trabajo, y mucho menos saber si el patrón cumplió con su obligación de dar de alta al trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. Y en caso de negar la relación laboral el patrón o haber incumplido su obligación como patrón, impera el siguiente criterio jurisprudencial, que a la letra versa:

RIESGO DE TRABAJO. NEGACION DE LA RELACION LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. Cuando los beneficiarios reclaman prestaciones como consecuencia de un riesgo de trabajo que ocasionó la muerte del trabajador, la Junta, para condenar al Instituto Mexicano del Seguro Social al otorgamiento de una pensión, en caso de que exista subrogación del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad contra riesgos de trabajo tiene el patrón, es necesario que primeramente determine si la muerte del trabajador fue producida repentinamente, en ejercicio o con motivo del trabajo, por existir una relación causal entre trabajo y accidente o un vínculo de conexidad entre éstos, para que surja la responsabilidad mencionada; en tal circunstancia, si la Junta laboral no efectúa el procedimiento respectivo, y de manera directa procedió a determinar sobre la subrogación de la demandada, el laudo es incongruente por no satisfacer los requisitos previstos en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, dado que si los codemandados negaron la relación laboral, corresponde al reclamante de la indemnización acreditar los elementos para configurar tal riesgo y a la Junta determinar la procedencia del mismo. - - -

Novena Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Temario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Septiembre de

1996. Tesis: XXI.1o.39 L. Página: 717. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO. -----

Amparo directo 68/96. Instituto Mexicano del Seguro Social. 29 de febrero de 1996. unanimidad de votos. Ponente: José Refugio Raya Arredondo. Secretario: Ignacio Cuenca Zamora. -----

El maestro Trueba Urbina señala que “dentro de las indemnizaciones previstas en la Ley Federal del Trabajo en caso de muerte del trabajador, la indemnización a que tienen derecho sus beneficiarios será el pago de 730 días de salario, así como el pago de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios (artículos 500 y 502). Cabe precisar que el salario que sirve de base para el pago de las indemnizaciones prevista, es el que perciba el trabajador al momento de sufrir la muerte, con un tope máximo del doble del salario mínimo general del área geográfica que corresponda”.¹⁰

Por su parte los artículos 136 y 141 de la Ley Federal del Trabajo establecen que los patrones deberán aportar el 5% del salario de los trabajadores y que en los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente del 50% o más, o de muerte del trabajador, se entregará a éste o sus beneficiarios el total de los depósitos constituidos a su favor, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos en los términos de la Ley del INFONAVIT.

Como se observa por mandato constitucional y con base en la Ley Federal del Trabajo, las aportaciones patronales al INFONAVIT constituyen fondos a favor de los trabajadores para la adquisición de casa habitación y cuando no se ejerce tal derecho, los fondos le deben ser entregados directamente al trabajador, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento, pero nunca se estableció en la Constitución ni en las leyes laboral y del INFONAVIT, que dichos fondos a favor de los trabajadores pudieran aplicarse al pago de pensiones, por incapacidad permanente parcial o total o de viudez o en caso de muerte del trabajador. Es por todo lo anterior, que se considera violatorio de las fracciones XII y XIV del artículo 123 apartado "A" de Nuestra Carta Magna, lo

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 4ª. Edición, México 1977, pag. 402 a la 404.

dispuesto por los artículos 58 y 64 de la Ley del Seguro Social, que establecen que las pensiones por incapacidad permanente parcial, permanente total o por muerte del trabajador a causa de un riesgo de trabajo, sean financiadas con los fondos de la Cuenta Individual del Sistema de Ahorro para el Retiro de los Trabajadores.

Siendo de suma importancia que para que disminuya la siniestralidad en los riesgos de trabajo, la masa patronal debe tomar conciencia de que tan importante es capacitar a sus trabajadores, tanto para el desempeño de sus funciones, como al momento en que el trabajador se traslada de su domicilio a su fuente de trabajo o viceversa, en donde en ocasiones son víctimas o sujetos activos inclusive de un delito, lo cual se podría evitar en la medida de las posibilidades, si la capacitación se enfocara también para situaciones no nada más laborales, si no también personales, que en la mayoría de los casos repercute para el patrón y para el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es importante destacar que aunque se tomen todas las medidas de seguridad pertinentes para garantizar al trabajador el que este no corra ningún riesgo, la fatalidad y la infalibilidad de que ocurra el siniestro puede ser a la vuelta de la esquina, por más que se adopten todas estas medidas, tarde o temprano puede ocurrir un evento o caso fortuito para cualquiera; sin embargo, el no adoptar las medidas de seguridad ocasionaría que el trabajo realizado por el factor humano de producción se vería inmerso en total descuido, abandono e incluso esclavista por parte del patrón hacia el trabajador; es necesario señalar que fue precisamente esta situación la que dio origen a los movimientos sociales y revolucionarios para cambiar a una mejoría de salud y de asistencia social garantizada por parte del Estado al trabajador para el desarrollo de la actividad productiva y económica elevándola a norma suprema y consagrada en nuestra carta magna.

El objetivo de la presente tesis, además de realizar una investigación sobre los riesgos de trabajo, los conceptos, el marco jurídico, como los examina y estudia el seguro social, el monto de la prestaciones en especie y dinero y de las pensiones concedidas por la Ley del Seguro Social, además de analizar los

tipos de incapacidad o incluso la muerte, es de adquirir conciencia de que la fatalidad y el siniestro en cualquier parte y por cualquier motivo puede ocurrir, y por ende al patrón le corresponde estar pendiente de que dentro del pasivo de la empresa se debe asignar un monto o un contrato de seguro social exclusivo para los trabajadores por cualquier eventualidad que pudiera suscitarse, sin menoscabar la gran importancia de la capacitación y adiestramiento en el trabajo, ya que se ha comprobado que gracias a esta se reducen importantes accidentes que de otra forma serían muy cuantiosos para el patrón, por lo que es necesario el fomentar una cultura de prevención, no solo del delito, sino de accidentes laborales en general, es la finalidad y cúspide de esta tesis de investigación ya que es de precisarse que la seguridad social se está viendo menoscabada al grado de que la quieren erradicar como garantía social, es por ello de que no se debe eximir de la responsabilidad al patrón, porque el trabajador no es un objeto que se pueda desechar de plano por un accidente que le provoque una incapacidad parcial o total, permanente, o la muerte, inclusive la privación de su libertad, es un ser humano protegido por leyes supremas y generales, por lo que le corresponde una capacitación y adiestramiento, un seguro y asistencia social, ello para reducir al máximo los riesgos en el trabajo creando un fondo para tal cuestión, o un seguro contratado por el Patrón para sus trabajadores, independientemente del Instituto Mexicano del Seguro Social, al contar el trabajador con otro seguro, este le brindará más estabilidad, seguridad y confianza, más el que tenga capacitación y adiestramiento le brinda preparación y habilidad en el desempeño de su trabajo, desde luego al patrón tendrá la garantía de que la producción saldrá eficientemente y tendrá más ganancia, con trabajadores contentos con su trabajo.

Es ahora el momento en el que se esta modificando la seguridad social en nuestro país cuando debe ser tratado también en el congreso la reforma a la ley de seguro social en materia de riesgos de trabajo producidos cuando el trabajador defiende los intereses del patrón ya que al llevar a cabo dicha acción se pone en peligro la vida de los trabajadores sin que la ley contemple estas acciones y se dejan únicamente al arbitrio del medico familiar quien determina el tipo de incapacidad a otorgar, al igual que la comisión de un ilícito por parte

del trabajador en la defensa de los intereses del patrón quedará a razón de lo que determine el organo jurisdiccional respecto a su responsabilidad penal.

Si observamos nuestra ley vigente nos daremos cuenta que se otorga una pensión por el riesgo de trabajo únicamente por cierto tiempo y posteriormente se otorga una pensión definitiva mientras se recupera el trabajador, claro cuando sufre el riesgo de trabajo de manera normal por decirlo así, pero que sucede cuando es con motivo de la defensa de los intereses del patrón?, pues nada se le pensiona de igual manera.

Dado lo anterior es que proponemos que se adicione una fracción al artículo 58, para que se agregue lo siguiente: fracción V, cuando el trabajador sufra un riesgo de trabajo como consecuencia de la defensa de los intereses del patrón, se le otorgará una pensión del 100% de su salario, mas una compensación de la mitad del mismo hasta su total recuperación, en caso de incapacidad parcial, y si queda disminuido de algún órgano o miembro verbigracia pierda una mano, un brazo, o una pierna se otorgara un 20% mas de su salario de forma vitalicia, misma que correrá a cargo del patrón, y de manera subrogada al Seguro Social.”

“Por lo que hace a las prestaciones en especie, estas serán otorgadas en su totalidad al trabajador y a sus familiares y dependientes económicos, también deberá darse aviso a su AFORE para que sea entregado de manera inmediata su fondo de ahorros y se otorgue un crédito para adquisición de vivienda, misma que será cubierta en un 50% POR EL PATRÓN Y EL RESTO CON FACILIDADES AL TRABAJADOR.”

Consideramos de gran importancia el tomar en cuenta que el trabajador al defender los intereses del patrón, puede incurrir en la comisión de algún delito o puede ser víctima de un ilícito, dando en ocasiones como consecuencia del riesgo de trabajo y con la conducta desarrollada afectar inclusive a terceras personas y con eso puede darse inicio a un procedimiento penal en el que además de sufrir un menoscabo en su patrimonio, desempeño laboral, pudiere

sufrir la privación de su libertad, hecho que le afectaría, tanto física como moralmente al trabajador y a su familia.

Por lo anterior es que proponemos también la inclusión de una fracción mas que diría lo siguiente: “fracción VI para el caso en que el trabajador como consecuencia de la defensa de los intereses del patrón se vea inmerso en la comisión de un ilícito, además de sufrir un riesgo de trabajo con las consecuencias que esto acarrea, sufre la pérdida de la libertad, el patrón deberá seguir pagando los salarios íntegros mas una compensación del 15% de su salario mientras se resuelve la situación jurídica de este, así como el Instituto deberá seguir otorgando la seguridad social a sus familiares y dependientes económicos, hasta que sea obtenida su libertad”.

A medida que ha ido evolucionando la tecnología la protección hacía el trabajador ha disminuido considerablemente, lo cual no debería de ser, puesto que la fuerza de trabajo tiene que estar resguardada para cualquier eventualidad. Por ello la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, por conducto de los inspectores del trabajo deberán supervisar a todas las empresas para que de manera obligatoria se formen la comisiones de seguridad e higiene, misma que deberá de rendir un informe bimestral en relación a la prevención de los riesgos de trabajo.

Asimismo, con el objeto de crear conciencia en los trabajadores de que tan importante es usar adecuadamente el equipo de seguridad para el desempeño de sus funciones, el patrón tiene que llevar a cabo simulacros en donde se enfatice las consecuencias que se producen cuando no se utiliza el equipo de seguridad dentro de la fuente de trabajo, así como el hecho de no estar preparados al momento verse inmiscuido en la comisión de un presunto delito, lo cual traería como consecuencia que el trabajador quede privado de su libertad, y en tanto no se determine que actuó en la defensa de los intereses del patrón, para su absolución, éste en ningún momento deje de percibir todos y cada uno de los derechos que la ley contempla, independientemente de estar privado de su libertad.

Durante el desarrollo de nuestro trabajo de investigación se puede concluir que las causas más comunes que generan los accidentes de trabajo son: a) falta o insuficiencia en la capacitación y adiestramiento, b) la carencia de equipo de protección personal o negligencia para usarlo, c) las condiciones peligrosas de los centros de trabajo, d) el equipo inadecuado, y e) el desorden en la colocación de la materia prima.

Asimismo proponemos que de manera obligatoria todo trabajador de acuerdo a su oficio o profesión, se capacite, haciéndose acreedor a una Constancia de Habilidades, la cual podrá anexar a la solicitud de trabajo, dándosele prioridad para cuando solicite empleo y además para los ascensos dentro de la empresa.

Finalmente a mi nuestro parecer la finalidad de regular los riesgos de trabajo es para preservar la vida y salud de los trabajadores, y no el de entregar al trabajador indemnizaciones decorosas, haciendo conciencia para que el patrón tome las medidas necesarias para evitar al máximo los riesgos, que independientemente del lado humano, también inciden en sus finanzas, permitiéndole al trabajador su desarrollo laboral y la manutención de éste y de su familia base principal de toda sociedad.

Asimismo la Ley del Seguro Social debe de incluir un apartado respecto de la suspensión de las relaciones de trabajo bajo el supuesto de que el trabajador sea sometido a un proceso penal por la presunta comisión de un ilícito o en su caso ser víctima de un ilícito, ello en el desempeño de su trabajo y con motivo de defender los intereses del patrón, en donde además de sufrir un riesgo de trabajo con las consecuencias que esto acarrea, sufre la pérdida de la libertad, por lo que es conveniente que el patrón deberá seguir pagando los salarios íntegros, mas una compensación del 15% de su salario mientras se resuelve la situación jurídica de este, así como el Instituto deberá seguir otorgando la seguridad social a sus familiares y dependientes económicos, hasta que el trabajador obtenga su libertad mediante sentencia absolutoria.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Fomentar la cultura de la prevención para que el Gobierno Federal asigne una partida presupuestal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y apoyar a las empresas para que renueven la maquinaria y el equipo de seguridad lo cual evitaría los Riesgos de Trabajo.

SEGUNDA: La Seguridad Social tiene como principal finalidad, la redistribución del ingreso social entre la población, para que se proporcione a cada familia los bienes y servicios o su equivalente en dinero, con lo cual se pueda vivir en el nivel más adecuado a sus necesidades, y permitir con ello que cada trabajador viva con dignidad y disfrute de los logros sociales alcanzados hasta este momento.

TERCERA: Cuando el trabajador quede privado de su libertad, al defender los intereses del patrón, éste deberá seguir pagando los salarios íntegros, mas una compensación del 15% de su salario, mientras se resuelve la situación jurídica del trabajador, así como el Instituto deberá seguir otorgando la seguridad social a sus familiares y dependientes económicos, hasta que sea obtenida su libertad mediante sentencia absolutoria.

CUARTA: Que se exija la obligatoriedad de manera paralela con el contrato de trabajo, la capacitación y adiestramiento para la prevención de riesgos de trabajo, tanto en la fuente de trabajo como los accidentes de traslado, al igual cuando el trabajador sea víctima o probable responsable de un delito en la defensa de los intereses del patrón, ello disminuiría la siniestralidad de accidentes, siendo imputable las consecuencias que sufra el trabajador al patrón, y de manera subrogada al Seguro Social.

QUINTA: Debe ser prioridad de los patrones, autoridades laborales y de los trabajadores la prevención de los riesgos de trabajo, así como la rehabilitación de los trabajadores incapacitados a consecuencia de estos.

SEXTA: Hacer reiterativas las medidas de seguridad en caso de que la persona moral y sus trabajadores se vean inmersos en un ilícito, por lo menos cada quince días para efecto de que los trabajadores las asimilen poco a poco, al grado de que se les torne cotidiano tomar esas medidas de seguridad, además de incluir la figura preventiva.

SEPTIMA: Es de suma importancia que en las relaciones obrero patronales se lleven a cabo conforme al principio de comprensión recíproca de necesidades mutuas, ya que la Seguridad Social es en defensa y a favor de la clase trabajadora, que es la más desprotegida cuando se trata de Riesgos Trabajo.

OCTAVA: Es necesario destacar que para que exista un equilibrio entre los Patrones y los Trabajadores, la capacitación y adiestramiento es la parte medular de todos los participantes en el desarrollo de la producción, con ello existiría de forma más palpable un verdadero desarrollo de todos los factores del capital y el trabajo de forma responsable y concientizada.

NOVENA: El propósito de capacitar al trabajador es el de fomentar la formación profesional de la clase trabajadora y propiciar el mejoramiento de su nivel cultural, preparándolos para el ascenso a niveles superiores.

DECIMA.- Proporcionarle al trabajador una Constancia de Habilidades Laborales, al momento en que se capacite, incentivo para la promoción de las oportunidades de empleo para que exista congruencia entre la naturaleza del puesto y las aptitudes que posea el trabajador.

DÉCIMA PRIMERA.- En caso de muerte del trabajador por un riesgo de trabajo, sería adecuado que el monto de la indemnización a que se refiere el artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo, se duplicara a mil cuatrocientos días del salario integrado, para subsistencia de los derechohabientes.

DECIMA SEGUNDA.- De manera obligatoria el Organismo Jurisdiccional, deberá informar a la empresa para la cual presta su servicio el trabajador (probable responsable), que se encuentra privado de su libertad, para evitar que los

patrones evadan su responsabilidad y puede aprovecharse para imputarle faltas injustificadas al trabajo.

BIBLIOGRAFIA.

ALMAZÁN PASTOR, José Manuel. Derecho de la Seguridad Social, 7ª edición. Editorial Técnos, Madrid, 1991.

BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo, 2ª edición. Editorial Pac, México, 1994.

BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social, Editorial Trillas, México, 1991.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas, México, 1978.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 3ª edición, Editorial Sista, México, 1995.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Editorial Harla, México, 1995.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional, 32ª edición, Editorial Porrúa, México, 1994.

CARDENAS, F. Raúl. Derecho Penal Mexicano, Editorial IUS, México, 1962.

CARNELUTTI, Francesco. Teoría General del Derecho, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1965.

CASTORENA, José de Jesús. Tratado de Derecho Obrero, 7ª edición, Editorial Didot, México, 1959.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas, México, 1979.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo , 7ª edición, Editorial Porrúa, México, 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, 11ª edición, Editorial Porrúa, México, 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, 13ª edición, Editorial Porrúa, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. La Idea del Estado, 3ª edición, Editorial UNAM, México, 1986.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. 13ª edición, Editorial Porrúa, México, 1993.

DELGADO MOYA, Rubén. Elementos de Derecho del Trabajo, 6ª edición, Editorial Porrúa, México, 1990.

ESTRELLA CAMPOS, Juan. Principios del Derecho del Trabajo, Editorial Sies, México, 1973.

GARRIGUEZ, Eduardo. Derecho del Trabajo, 5ª edición, Editorial De Palma, Argentina, 1990.

GIDE, Charles. Course de Économie Politique, Paris, France, 1909.

GÓMEZ PERALTA DAMIRON, Manuel. La Revolución Laboral, Editorial Plaza y Valdez, México, 1996.

GONZÁLEZ RUEDA, Rodrigo T. Previsión y Seguridades Sociales del Trabajo, Editorial Limusa, México, 1989.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I., 10ª edición, Editorial Porrúa, México, 1995.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1963.

MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El Derecho Precolonial, Editorial Porrúa, México, 1931.

NAVA HERNÁNDEZ, Rodolfo Comentarios al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, NOM-027-STPS-1994. Señales y Avisos de Seguridad e Higiene, Porrúa Normas Oficiales Mexicanas, 1997.

NARRO ROBLES, José. La Seguridad Social Mexicana en los Albores del siglo XXI, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1994.

POZZO, Juan D. Manual Teórico y Práctico del Derecho del Trabajo, Editorial Ediar, Buenos Aires, Argentina, 1963.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido, 3ª edición, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables PAC, México, 1981.

RAMOS RUVALCABA, María Simona y DIAZ RIVADENEIRA, José Carlos. Nueva Ley del Seguro Social, Editorial Porrúa, México, 1999.

RODRÍGUEZ MANZINI, Jorge. Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2ª edición, Editorial Austral, Argentina, 1996.

RUIZ MORENO, Ángel G. Resumen Ley del Seguro Social en México, Editorial Universidad de Guadalajara, México, 1993.

RUSSOMANO MOZART, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Tratado de Héctor Fix Zamudio y José Dávalos Morales, 2ª edición, Editorial UNAM. México, 1981.

RUSSOMANO MOZART, Víctor. El Empleado y el Empleador, Editorial Cárdenas, México, 1982.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1967.

TENA SUCK, Rafael y MORALES S. Hugo Italo. Derecho de la Seguridad Social, Editorial Pac, México, 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 4ª. edición, Editorial Porrúa, México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. La Nueva Legislación de la Seguridad Social en México, Editorial UNAM, México, 1991.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CAPON FILAS, Rodolfo y GIOMALDINI, Eduardo. Diccionario de Derecho Social, Editorial Cetina, México, 1987.

RALUY POUDEVIDA, Antonio. Diccionario de la Lengua Española, 31ª edición, Editorial. Porrúa México, 1990.

LEGISLACION

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial. Porrúa, México, 2005.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Convenios Internacionales", ONU, New York, 1998

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial SISTA, México. 2005.

LEY DEL SEGURO SOCIAL, Editorial SISTA, México. 2005.

CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Editorial SISTA, México 2006.