

471
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

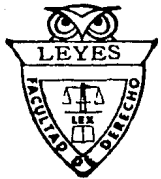
"LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN LOS
RIESGOS DE TRABAJO"



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARÍA AUXILIAR DE
EXÁMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARTHA ALICIA LOPEZ DURAN



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO

1992

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES.	
1. Trabajador	4
2. Patrón - Empresa	10
3. Relación de Trabajo	14
4. Riesgo de Trabajo	19
5. Accidente de Trabajo y Accidente In Itinere	23
6. Enfermedad Profesional	31
CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.	
1. Antecedentes en Europa	35
A. El Sistema Corporativo	35
B. La Revolución Industrial	37
C. Los Primeros Sistemas Preventivos..	43
2. Conferencias Internacionales	44
A. La Conferencia de Berlín y la Carta Social Europea	44
B. La Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social	47
C. Convenios realizados por la Organi- zación Internacional del Trabajo...	47
3. Antecedentes en México.....	54
A. Declaración de los "derechos Socia- les promulgados en 1917	54

B. Importancia de la Ley del Trabajo de 1931.....	57
C. La Ley del Trabajo de 1970.....	60

CAPITULO III. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

1. Consecuencias de Hecho	65
A. Situaciones que determinan la responsabilidad patronal.....	66
a. Incapacidades	66
b. Muerte	72
2. Consecuencias Jurídicas	73
A. Beneficiarios de las incapacidades..	74
B. Beneficiarios en caso de muerte del trabajador	76
C. Prestaciones en especie	80
D. Indemnizaciones por incapacidades y muerte	84

CAPITULO IV. LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN LOS CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO.

1. Teorías sobre la Responsabilidad en los riesgos de trabajo	90
A. Teoría del Riesgo Profesional.....	90
B. Teoría del Riesgo de Autoridad.....	93
C. Teoría de la Culpa	95
D. Teoría de la Responsabilidad Contractual	96
E. Teoría del Caso Fortuito.....	98

F. Teoría de la Responsabilidad	
Objetiva	100
G. Teoría del Riesgo de Empresa	102
H. Teoría del Riesgo Social	103
2. Teoría aceptada por la Ley Federal	
del Trabajo	104
3. Ampliación de la Responsabilidad	
Patronal	108
A. Responsabilidad de los Patrones	
Nacionales y Extranjeros	108
B. El Contratista Responsable	109
4. La Responsabilidad por Enfermedades	
Profesionales	111

CAPITULO V. OBLIGACIONES DERIVADAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

1. Obligaciones del Patrón	111
A. Denuncia del Accidente	114
B. Asistencia médica y hospitalaria..	115
C. Rehabilitación	117
D. Entrega de medicamentos y material	
de curación al trabajador	118
E. Readmisión del trabajador acciden-	
tado	119
F. Proporcionar aparatos de prótesis	
y ortopedia necesarios	120
G. Otorgar las indemnizaciones corre <u>g</u>	
pondientes	121

2. Obligaciones de los Trabajadores	121
3. Obligaciones especiales de los patrones	123

CAPITULO VI. EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD EN LOS CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO.

1. Causas que eximen la Responsabilidad	
Patronal	126
A. La Embriaguez del trabajador	127
B. La Drogadicción	128
C. La Falta Intencional	129
D. La Riña	130
E. El Intento de Suicidio	132
2. Causas que no eximen la Responsabilidad Patronal	133
A. El hecho de que el trabajador haya asumido explícita o implícitamente los riesgos de trabajo	133
B. Que el accidente se cause por descuido o negligencia del trabajador	135
C. Que el accidente se cause por imprudencia o negligencia de algún compañero de la víctima o por un tercero	136
3. Cesación de la Responsabilidad Patronal en los casos de Accidentes " In Itinere "	137

CAPITULO VII. MARCO LEGISLATIVO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	139
2. Ley Federal del Trabajo	144
3. Ley del Seguro Social	147
4. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)	150
5. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo e Instructivos	151
A. Instructivo No. 17	156
B. Instructivo No. 19	157
C. Instructivo No. 21	158
6. Reglamento de Inspección Federal del Trabajo	159
7. Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo	163
8. Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 4 de Enero de 1980: " Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo sobre seguridad e higiene así como las modificaciones al régimen de responsabilidades y sanciones con relación a la misma materia "	165

CONCLUSIONES 169

BIBLIOGRAFIA 175

I N T R O D U C C I O N

En el presente trabajo se pretende realizar un estudio a fondo sobre la responsabilidad patronal en los riesgos de trabajo, considerando constitucionalmente de carácter social la obligación de los patrones de responder por los accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores, observando los preceptos legales sobre higiene y seguridad en sus establecimientos, así como adoptar las medidas adecuadas para prevenir los accidentes; y toda vez que día con día adquieren mayor importancia los riesgos originados en el trabajo tanto en su frecuencia como en su gravedad, siendo un resultado del incremento de la industrialización en nuestro país.

Ahora por lo que toca a la consumación de los riesgos de trabajo mismos que nuestra Ley Federal del Trabajo, los clasifica en accidentes y enfermedades de trabajo, es lógico que sobre alguien recaiga la responsabilidad de dicha consumación y por lo tanto de sus consecuencias, por lo que dentro de esta situación se analizará la responsabilidad patronal en los casos de riesgos de trabajo así como en aquellos en los que existen excepciones que excluyen al mismo, de hacerle frente a esta responsabilidad por la forma como sucedió el infortunio, o bien, por la causa que lo generó.

Para dar comienzo al objetivo de este trabajo, se analizarán en el Capítulo Primero, los conceptos genera-

les relacionados con la materia de los riesgos de trabajo - para lograr la ubicación de cada uno de ellos dentro de la misma.

En el Capítulo Segundo correspondiente a los antecedentes de los riesgos de trabajo, se analizará la importancia que tuvo para lograr la legislación de los riesgos - de trabajo, los acontecimientos ocurridos en Europa con la extensión del maquinismo para alcanzar mayor producción industrial que originaba también que los riesgos de trabajo - se suscitaran, y con motivo de ello que se pensara en adoptar medidas para evitarlos. Por lo que hace a los hechos - que en nuestro país tuvieron lugar, con la promulgación de la Constitución de 1917 se logra la creación de los derechos sociales de los trabajadores y la derivación de otros ordenamientos en materia de riesgos de trabajo.

Dentro del Capítulo Tercero se analizarán las - consecuencias trágicas de los riesgos de trabajo, las cua-- les dejan al trabajador desde leves hasta graves daños a su integridad física e incluso la muerte. Asimismo las conse-- cuencias jurídicas que tales riesgos suscitados implican en cuanto a la responsabilidad del patrón para cumplir con las obligaciones económicas y en especie al trabajador o a los beneficiarios correspondientes.

En el Capítulo Cuarto se analizará la responsabilidad patronal derivada de los riesgos de trabajo, apoyán donos para tal efecto en las diversas doctrinas que resul--

tan de un modo u otro, de gran relevancia para integrar los principios que determinan la responsabilidad del patrón en nuestra legislación vigente.

Por lo que respecta a las obligaciones que derivan de los riesgos de trabajo se señalarán en el Capítulo Quinto, las cuales no solamente irán dirigidas al patrón sino a los trabajadores que son víctimas o testigos presenciales de los riesgos de trabajo, así como a informar el probable acontecimiento de los mismos.

Pero así como se le puede determinar responsabilidad al patrón por los riesgos de trabajo también se le puede excluir de responsabilidad en los casos que expresamente le señala la legislación laboral, situaciones que se abordarán en el Capítulo Sexto, así como aquellos casos en los que por el hecho de tener subordinados a los trabajadores a su cargo, aun cuando no haya realizado ningún acto para la realización de los riesgos de trabajo, no pueden eximirse de la obligación de reparar los daños a los trabajadores.

Y por último, en el Capítulo Séptimo, se analizará cada ordenamiento que sirve de marco legislativo de los riesgos de trabajo así como para la prevención de los mismos.

I. CONCEPTOS GENERALES

1. Trabajador.

Para dar un concepto específico del presente tema, resulta necesario definir genéricamente lo que significa trabajador, mencionando que es todo aquel que desarrolla socialmente una labor útil para la misma sociedad, con un contenido y fin económico. Pues la prestación de un servicio - que desarrolla una persona física dentro y para beneficio de una sociedad, lo es también para beneficio de la persona que lo realiza. Y además con el objeto de poder satisfacer una - necesidad económica que le sea útil aun cuando no logre tal propósito.

Muchas han sido las terminologías que se han empleado para lograr dar una concepción de lo que es trabajador, como han sido: el de obrero, operario, asalariado, jornalero, empleado, etc. Sin embargo, el concepto que se ha - establecido tanto en la doctrina como en la legislación, es el de trabajador.

Cabe recordar que algunas de las terminologías - como son de obrero y empleado, se consideraban antiguamente como dos conceptos distintos, pues se empleaba la palabra - obrero para designar a aquellas personas que prestaban un - servicio manual, y la palabra empleado para aquellas que desarrollaban una actividad intelectual. Pero, como lo señala Mario de la Cueva " Las normas de la Declaración de Derechos

Sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero, o empleado ". (1)

Con esta Declaración se logró unificar estas denominaciones, puesto que no existirán actividades puramente materiales o intelectuales. A razón de ello, el Derecho del Trabajo al ser de carácter social da la misma importancia a obreros y a empleados y utiliza simplemente el concepto genérico de trabajador.

Sin embargo, en el artículo 5o. fracción VII de la Ley Federal del Trabajo (2), aparece nuevamente tal distinción para establecer el pago semanario del salario de los trabajadores manuales, usando el concepto específico de obrero.

Por lo que respecto a la distinción entre empleado y obrero, no se ha facilitado criterio alguno para ello, recurriendo generalmente a designar como empleado al que se

-
- (1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1986. Pág. 152.
- (2) Ley Federal del Trabajo, Segunda Edición. Trillas. México. Pág. 12.

le paga con un sueldo fijo semanal, quincenal o mensual, en tanto que al obrero por lo general se le paga por jornal, - por hora, pieza o medida, ya sea, un trabajo intelectual o - material, sólo tiene un valor relativo. Sin embargo, el artí- culo 123 constitucional que otorga al Congreso de la Unión, la facultad de expedir leyes en materia de trabajo, las que regirán entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, - artesanos y generalmente a todo contrato de trabajo, es de- cir, utiliza estas denominaciones para hacer referencia al - trabajador. (3)

La palabra trabajador que comprende tanto a obre- ros, empleados, etc., es la denominación que mayor auge ha - tenido en la actualidad para referirse al sujeto del contra- to de trabajo, que presta servicios que le son remunerados.

Partiendo de la definición legal que expresamen- te da nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8o. al establecer que: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

Se entiende que solamente las personas físicas -

(3) Constitución Política de los Estados Unidos Mexica- nos. "Con una explicación sencilla de cada artículo para su mejor comprensión". Explicaciones y notas - de Rodolfo Cartas Sosa, Jesús González Schmal y Ar- turo Vievra Reyes. Séptima edición. Trillas. Méxi- co. 1990.

tienen la capacidad de prestar un servicio, toda vez que tal servicio constituye una actividad laboral humana, la cual - sólo pueden desarrollar aquellas, comprendiendo dentro de - las personas físicas como lo determina el artículo 4o. constitucional, al varón y a la mujer

Por otro lado, a la persona física para que sea tomada con la denominación de trabajador dentro de nuestra - legislación laboral debe dar su fuerza de trabajo, ya sea, - cumpliendo un esfuerzo físico o intelectual, en beneficio de otra persona, es decir, que el trabajador preste sus servicios por cuenta ajena, ya que los productos de esa actividad laboral le son atribuidos en cuanto a su realización y los - riesgos que se puedan originar dentro de esa actividad re- - caen sobre quien se beneficia con esos productos, es decir, sobre el patrón; sin embargo, también es beneficiaria de - esos productos la sociedad en general, en cuanto al consumo de los mismos.

Siendo necesario que, además de prestar sus servicios, realizando una actividad aún pasiva, como podría ser la de vigilar, sea manual, intelectual o mixta; en forma personal, y no a través de interpósita persona, es decir, que - alguien realice ese trabajo por encargo de otro, aparentando obrar por cuenta propia, quedando sus servicios restringidos bajo el mando de otra persona, ya sea física o moral.

En la actualidad para referirse al trabajador - como sujeto del contrato de trabajo que presta un servicio - que le es remunerado, es indispensable que exista una relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que realiza ese trabajo. Sin embargo, se puede tener la categoría de trabajador sin haber participado necesariamente en un contrato de trabajo, pues se puede trabajar por cuenta propia, ya sea, para revender algún producto o para obtener simplemente beneficios económicos.

Partiendo de una de las bases más importantes - del Derecho del Trabajo y por ser una disciplina de carácter social, es por lo que considera como trabajadores a quienes ejecutan un trabajo por cuenta ajena, bajo determinada dependencia, realizando tal actividad de manera habitual y subordinada.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, no - señala otros aspectos que también son de gran relevancia para definir la palabra trabajador como son: el que el trabajo lo preste libremente sin que medie coacción alguna, que tal trabajo no sea contrario a las leyes de orden público y por último, que a cambio de prestar un servicio se reciba una - remuneración o el pago de un salario, incluso no fijada de - antemano su cuantía y que consista en dinero, porque de lo - contrario existiría solamente un servicio que se presta de - buena voluntad o ante la posibilidad de una explotación.

Bien señala, Roberto Muñoz Ramón, al definir trabajador como "la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado". (4)

Por lo que hace al concepto establecido en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8o., ésta mejora la definición que estableció la Ley de 1931 en su artículo 3o., el cual distingue la prestación del servicio material del servicio intelectual aun cuando en el segundo párrafo de dicho precepto no señala distinción alguna entre la actividad intelectual y la material, independientemente de la preparación que se requiera para el desempeño de la profesión u -- oficio.

Asimismo, no se reconocen distinciones de acuerdo a lo que establece la ley laboral en su artículo 3o., -- segundo párrafo, en cuanto a que: " No podrán establecerse -- distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, se-- xo, edad, credo religioso, doctrina política o condición so-- cial"; respetando con ello el principio o garantía de igualdad consagrada en nuestra Constitución. Sin embargo, en la -- práctica siempre habrá distinciones por razón de raza y se-- xo, y se dará preferencia a un mexicano que a un extranjero.

(4) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983. Pág. 19.

2. Patrón - Empresa.

En el presente punto se tocará primeramente lo que es patrón, comenzando por decir, que así como al término de trabajador, ha sido objeto de varias denominaciones como son: patrono, empleador, acreedor de trabajo, dador de trabajo, patrón principal, dador de empleo, empresario, términos que han sido estudiados por la doctrina; sin embargo, así como en lo establecido en el proyecto de la Ley de 1970 y en la Ley de 1931, donde todavía se utilizaba el término de patrono; por lo que a consideración de la Cámara de Diputados, a través de las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos, propusieron al Congreso de la Unión sustituir tal término por el de patrón, pues la anterior denominación daba a entender que, era quien patrocinaba a una determinada persona o institución o que podía realizar algunas tareas de gestión en nombre de aquellas.

Y por lo que atañe a la terminología que ha adoptado nuestra legislación laboral, esta son dos: el de patrón y empresario, por considerar que son las más técnicas.

Definiendo nuestra Ley Federal del Trabajo, en artículo 10 primer párrafo, lo que es patrón: " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Pero tomando en consideración que el concepto de patrón tiene una indiscutible correlación con el concepto de trabajador, es por lo que la definición señalada en la Ley - Federal del Trabajo, resulta incompleta, toda vez que no menciona la subordinación ni la retribución que aparece en la - prestación de trabajo.

Y en cuanto a lo anterior, Juan D. Pozzo señala "... el empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su - dependencia, en su beneficio, mediante retribución ". (5)

Por su parte, Roberto Muñoz Ramón indica que patrón es " la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución por un trabajador ". (6)

Por lo que se puede observar en la definición establecida en la legislación laboral vigente que, aunque es - correcta es a su vez incompleta.

Por otro lado, cabe mencionar la existencia de - los intermediarios, personas físicas de las cuales se valen

(5) POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho - del Trabajo. V. II. Ediar Editores. Argentina. 1962. Pág. 97.

(6) MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. Cit. Pág. 25.

los patronos para que contraten en beneficio de estos últimos, los servicios de los trabajadores.

De esta forma la existencia de los intermediarios aunque no resulta fundamental, si es benéfica tanto para los patronos como para los trabajadores, pues si el patrón necesita trabajadores y estos necesitan trabajo, las funciones del intermediario hacen que exista conexión entre trabajadores y patronos surgiendo así una relación de trabajo. Estableciéndose con ello, la protección laboral a favor de los trabajadores en situaciones en que los intermediarios simulan ser patronos, la cual aparece cuando el contratista que utiliza los servicios pueda o no responder de las obligaciones laborales. En donde serán responsables de las obligaciones laborales, los patronos que contraten trabajos y cuenten con los elementos suficientes y, que les sean propios para poder cumplir tales obligaciones para con sus trabajadores. Y los intermediarios, en cambio, responderán solidariamente junto con los patronos, por las obligaciones contraídas con los trabajadores por la contratación de trabajo que puede consistir en obras o servicios.

Algunos ejemplos de intermediarios, pueden ser aquellos trabajadores que fungen como representantes del patrón o empleados de confianza así como los terceros extraños a la empresa como son: las bolsas de trabajo o las agencias de colocaciones.

Y en lo que toca a la existencia del llamado patrón sustituto, éste será la persona a cuya cual se le transfieren derechos y obligaciones así como responsabilidades - pasadas, presentes y futuras que se deriven de las relaciones de trabajo, por ejemplo, la antigüedad de los trabajadores. Por lo tanto la transmisión de bienes, derechos, obligaciones y responsabilidades en una empresa o establecimiento dejan de ser patrimonio de una para entrar al patrimonio de otra.

Por otro lado, en el presente tema se hace mención al término de empresa, por lo que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, ésta es: " una unidad económica de producción de bienes o servicios ". Que a diferencia del establecimiento, expresado en el mismo precepto, éste es: " una unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa ".

Desde el punto de vista de la ciencia de la economía, la empresa se caracteriza por la forma en que tiene que recurrir al trabajo ajeno y por el lucro obtenido que se determina en la actividad que realiza, constituyendo con - - ello, una forma de producción en donde se combinan dentro de su patrimonio, precios de los factores de la producción establecidos por el propietario a efecto de vender un bien u -

ofrecer un servicio con el fin de obtener un lucro.

Ahora bien, desde el punto de vista jurídico laboral, sólo interesa saber, que es una institución económica la cual desarrolla cierta actividad, que se encuentra a cargo del jefe de la misma empresa, a través de un poder de dirección al mando de gerentes o directores generales, quienes aun no teniendo el patrimonio propio que integre a la empresa, son los que dirigen, con arreglo a los estatutos o poderes otorgados, los negocios de una empresa privada o de ciertos organismos públicos y, en cuanto a las facultades y obligaciones que tienen los directores generales, la Ley Federal para las Entidades Paraestatales en su artículo 59 fracción XIII, con respecto a la contratación de trabajadores, señala: " Suscribir, en su caso, los contratos colectivos e individuales que regulen las relaciones laborales de la entidad con sus trabajadores ". (7)

Por tanto, no será el patrón quien en forma directa contrate los servicios personales y subordinados de sus trabajadores.

3. Relación de Trabajo.

Partiendo de la definición legal que da nuestra

(7) Ley Federal para las Entidades Paraestatales. s.e. Pac. México. 1990. Págs. 78 y 79.

Ley Federal del Trabajo, de lo que es la relación de trabajo señala en su artículo 20: " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario ". Se entiende que sólo es necesaria la prestación del servicio para que exista la relación de trabajo, independientemente de que previamente exista o no un contrato de trabajo, sin embargo, no se puede concebir que habiendo tal contrato exista relación de trabajo, es decir, - podrá existir contrato y no darse la relación de trabajo. - Que de acuerdo a lo dispuesto en el mismo artículo, párrafo segundo del ordenamiento legal antes citado el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, " es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario ".

Por otro lado, existen controversias al respecto en cuanto al nacimiento de la relación de trabajo; por lo que hace al maestro García Maynez, él considera que la relación de trabajo no precisamente radica en la prestación de un trabajo sino en el nexo que existe entre los derechos y deberes que surgen como consecuencia de la prestación de un trabajo. (8)

(8) Cfr. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Filosofía del Derecho. Porrúa, México. 1976. Págs. 43 y 44.

Por su parte, Mario de la Cueva conceptúa a la relación de trabajo a través de cuatro elementos: a) dos -- personas, el trabajador y el patrón; b) una prestación de -- trabajo; c) la característica de subordinación y; d) el salario. (9)

Por lo que éste último autor no tiene presentes los derechos y deberes que enlazan tanto a trabajador como a patrón, cosa que sí lo hace el maestro García Maynez.

Sin embargo, no podemos concebir los derechos y deberes que surjan de una relación de trabajo sin antes dar la prestación de trabajo, aspecto que no toca el maestro antes mencionado.

Y volviendo a la doctrina de Mario de la Cueva -- así como a lo que señala la Ley Federal del Trabajo, consideran que la prestación de trabajo es un hecho real y una especie peculiar de relación jurídica, es decir, una relación de trabajo. (10) Por lo que las relaciones de trabajo se constituyen cuando surgen las relaciones entre patrón y trabajador durante la prestación de trabajo.

Basándonos en lo antes expuesto, podemos considerar a la relación de trabajo, como un nexo de derechos y --

(9) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 199.

(10) Cfr. MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. Cit. Pág. 40.

obligaciones que otorgan e imponen las normas laborales, como consecuencia de la prestación de trabajo subordinado, enlazando recíprocamente a patrón y trabajadores, existiendo o no contrato de trabajo.

Toda vez que la Ley señala que la relación de - trabajo podrá ser originada por cualquier acto, no indicando que tipo de acto. Por lo que pudeser un contrato u otro -- acto el que dé origen a la relación laboral, con respecto a este punto el maestro Mario de la Cueva, señala que " el - - acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación ... el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumpla ... un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos ". (11)

Entonces, la relación de trabajo podrá originarse por una situación de hecho en el que el patrón y el trabajador acuerdan mutuamente para que éste último preste el servicio personal subordinado y, el primero quede obligado a pagar por el servicio que recibe en su beneficio, pues con -- ello se han creado derechos y obligaciones entre ambas partes.

Sin embargo, para el maestro Néstor de Buen, la

(11) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 189.

relación de trabajo no va a surgir siempre de un acto de voluntad como lo explica Mario de la Cueva, ya que aquella -- puede originarse más que nada a un estado de necesidad. (12) No entendiendo con ello que surja una obligación de trabajar toda vez que quien trabaja, es porque necesita obtener medios económicos para su subsistencia, lo que por el contrario quien no necesita de esos medios económicos y trabaja, - se entiende que no le agrada estar de ocioso.

Ahora bien, volviendo al punto que se menciona - anteriormente en el hecho de que pueda existir relación de - trabajo, pero no necesariamente un contrato de trabajo, se - puede decir, que la relación de trabajo no se opone al con-- trato de trabajo, sino más bien, éste último lo formaliza - legalmente, pues genera la prestación de servicios y consi-- guientemente la obligación de responder por el pago de un - salario, así como el cumplimiento de las normas de carácter social, asimismo para que exista la incorporación de un tra-- bajador en una determinada empresa, es necesaria la voluntad del patrón a fin de que autorice dicha corporación, toda vez que la relación de trabajo no surge por sí sola.

El contrato de trabajo es legislativamente una - de las bases para que la relación de trabajo sea prolongada

(12) Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. - T. I. Quinta Edición. Porrúa, México. 1984. - Pág. 525.

y duradera, consistente en prestaciones y contraprestaciones simultáneas.

Haciendo referencia a lo establecido en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo en que " se presumen - la existencia del contrato y de la relación de trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe ". Se entiende que se deben considerar como dos situaciones - iguales, cuando por otra parte la doctrina de los anteriores autores mencionados hablan de una diferencia entre ambos, ya que el contrato de trabajo sólo servirá como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo contenidas en el mismo y no como prueba de la relación de trabajo, pues como lo establece el artículo 26 que la ausencia de contrato de trabajo no afecta en nada el vínculo laboral, en cuanto a su existencia y validez, toda vez que al trabajador no se le privará de los derechos derivados de las normas de trabajo y de los servicios que prestó.

4. Riesgo de Trabajo.

A partir de que casi toda la actividad humana se encuentra expuesta a riesgos y, la producción industrial con temporánea, con utilización de grandes avances técnicos en maquinarias, es lo que origina que surja un riesgo especial considerado como peligroso y cuya consecuencia ha traído consigo un considerable número de accidentes, que son inevita--

bles tanto para el trabajador como para el empresario, por lo que ha ocasionado un gran interés para el Derecho del Trabajo.

Los riesgos del trabajo, es uno de los temas de mayor antigüedad en el Derecho del Trabajo y es también uno de los de mayor actualidad, por lo que es conocido con tal denominación así como por riesgos profesionales o infortunos del trabajo. El término de riesgo indica por sí sola una amenaza o la proximidad de un daño, la cual puede caracterizarse como un daño eventual que guarda conexión con la realización de una actividad propia de una profesión u oficio.

Desde la expedición de la Ley de 1931, ya se utilizaba el término de riesgos profesionales y la legislación laboral de 1970 sustituye tal término por la de riesgos de trabajo. Sin embargo, la denominación de infortunio del trabajo no resultó aceptable, pues éste significaba ya un hecho acaecido el cual constituye la consecuencia de un daño causado por un accidente o enfermedad que en forma directa o indirecta acontece en relación con la prestación del trabajo.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, adopta una definición sencilla y a la vez amplia dentro de la doctrina, al señalar en su artículo 473, que los riesgos de trabajo son: " los accidentes y enfermedades a que están expuestos -

los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo ".

Siendo un concepto muy genérico el que da la legislación laboral; ésta acepta dos especies de riesgo: los accidentes y las enfermedades de trabajo, a los cuales se hará referencia en páginas posteriores.

La idea o el fin de legislar sobre los riesgos de trabajo fue, el de amparar al trabajador que ha sufrido un accidente o enfermedad de trabajo, pues el hecho de estar frecuentemente en contacto con máquinas o substancias químicas tóxicas, pueden producir al trabajador lesiones en su organismo, ocasionándose estas consecuencias por diversos factores como son: exceso de luz, temperatura del lugar, la naturaleza del ambiente que se respira, el exceso de ruido en el mismo, entre otros.

Estas lesiones en el organismo pueden ser de dos tipos:

- a. Instantáneas: consecuencia de un accidente de trabajo.
- b. Progresivas: consecuencia de las enfermedades profesionales.

Para que los riesgos de trabajo sean considerados como tales, es preciso que existan las siguientes circunstancias:

- A. La prestación del trabajo;

- B. Una lesión orgánica, una perturbación funcional, un estado patológico o la muerte y;
- C. Que laprestación del trabajo o el medio en que se presta sea la causa eficiente de la lesión, perturbación, patología o muerte.

Aunque por otro lado, la Ley Laboral en su artículo 481 señala, con respecto a la actualización del riesgo, lo siguiente: " La existencia de estados anteriores tales - como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad ni las prestaciones que corresponda al trabajador ". Por lo que se entiende que estas circunstancias son anteriores a la actualización del riesgo.

Pero también se puede presentar con posterioridad a la actualización del riesgo y al respecto, el artículo 482 de la ley citada dispone: " Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración - para determinar el grado de incapacidad ". Un ejemplo de -- ello puede serlo, cuando durante la curación del accidente o enfermedad de trabajo se presenten complicaciones médicas.

En este aspecto la protección laboral es muy amplia y conduce a varias determinaciones con respecto a las - causas y modalidades distintas para el resarcimiento del daño causado por los riesgos de trabajo.

Y más amplia lo es, en cuanto a que se incluye - en la legislación laboral, la situación en el caso de que el accidente de trabajo se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y viceversa.

Las causas de peligro de que constan los riesgos de trabajo son de carácter permanente y pueden ser superiores a toda prevención de seguridad, radicadas o establecidas en las condiciones mismas de cada empresa o industria así - como en las necesidades de su funcionamiento.

Por lo que el objetivo de regular los riesgos de trabajo consiste en que si a cambio del trabajo que presta - el trabajador en beneficio del patrón, exponiendo su salud e integridad corporal, éste último se obligue a reparar económicamente el daño que se ocasione en la persona del trabajador.

5. Accidente de Trabajo y Accidente In Itinere.

Esta situación es planteada en un aspecto social como una consecuencia de la introducción y manejo de maquinaria con el fin de mejorar la producción, aumentando con ello la frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo, resultando numerosos los casos que llegan a provocar la invalidez

permanente o la muerte de los trabajadores, pues accidentes sin duda existían antes del maquinismo, pero resultaban socialmente intrascendentes.

La introducción del maquinismo a la producción coincide con el nacimiento de nuevas ideologías de carácter social, con lo cual los juristas no permanecieron indiferentes, toda vez que los accidentes de trabajo se presentaron como un fenómeno nuevo, provocado por la introducción y manejo de maquinaria con el fin de hacer mayor y mejor la producción económica; pero por lo que respecta a la situación en que el patrón de una empresa a cuyo cargo están las consecuencias económicas de la rotura de la máquina de su propiedad, no podrá substraerse a las mismas consecuencias, cuando lo que se destroza no es la máquina sino el hombre que la maneja, ya sea, que el accidente no hubiera ocurrido de no encontrarse el trabajador manejando dicha máquina en interés del patrón.

En el lenguaje usual, la palabra accidente en sí indica un "daño o desgracia casuales o involuntarios".⁽¹³⁾

Sin embargo, para el Derecho del Trabajo, el accidente es un suceso involuntario que realizado origina un -

(13) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. I. Décimo cuarta edición. Helias-ta. Argentina. 1979. Pág. 66.

daño al trabajador, el cual puede provenir de un hecho de la naturaleza o del hombre. Hablando propiamente de los accidentes de trabajo, estos constituyen ya en sí una exteriorización de una violencia provocada por un hecho anormal que se encuentre relacionado con el trabajo. Para que se produzca este hecho anormal, es necesario que exista una conexión con el trabajo y que sea causada de manera violenta, fortuita y externa, considerándose al trabajo no como un simple ejercicio de actividad sino como una prestación subordinada, la cual puede ocasionar al organismo humano lesiones o alteraciones funcionales, ya sea, permanentes o temporáneas.

Entonces, para que el accidente de trabajo revista tal carácter es indispensable que se dé previamente una relación de causa de contemporaneidad entre el accidente y el trabajo, es decir, que el accidente debe ser consecuencia de trabajo, resultado del manejo de la máquina o de la herramienta que maneja el trabajador en interés del patrón.

Por tanto, basta que se manifieste la relación de causalidad antes señalada, es decir, que el accidente se haya realizado dentro del horario de trabajo a fin de que sea indemnizable tomando en cuenta la jornada de trabajo, a lo cual el artículo 58 de la ley laboral dispone que: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Debiendo existir un vínculo jurídico entre las partes, trabaja

dor y patrón, para que un accidente origine la responsabilidad del mismo.

Entonces, para que un accidente de trabajo sea considerado como tal, y origine responsabilidad así como una indemnización, es necesario:

- a. Que exista entre patrón y trabajador, un vínculo jurídico de dependencia y que el trabajo se preste por cuenta ajena.
- b. Que exista un nexo etiológico o de causa entre el hecho y el trabajo.
- c. Que se produzca un daño corporal, produciendo a su vez - una incapacidad o la muerte del trabajador.

La responsabilidad patronal se funda en el estado de dependencia en que se encuentra el trabajador al producirse el accidente.

Para que el accidente cree un derecho a indemnización entre dos personas, se requiere que las mismas se encuentren unidas por una relación de trabajo y exista la responsabilidad inherente a un infortunio laboral amparado por la ley, debe existir entre las partes - trabajador y patrón - una relación de trabajo o, en cualquier otro caso, una relación de dependencia o subordinación que haya sujetado al trabajador a las órdenes del patrón o empresario.

Después de haber analizado el presente tema en lo que toca a los accidentes de trabajo, se llega a la conclusión al igual que como lo señala el maestro Néstor De Buen y José Dávalos, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 474 no precisa verdaderamente lo que son los accidentes de trabajo, pues está señalando las consecuencias del mismo (14), pudiendo recordar que éstos son los acontecimientos que pueden surgir de manera eventual o involuntaria, con los cuales resultan dañadas las personas en su integridad corporal y, no como lo señala el precepto antes citado de que los accidentes de trabajo son las lesiones orgánicas o perturbaciones funcionales que en forma inmediata o posterior e incluso la muerte, se producen a causa de la prestación de un trabajo, no importando el lugar o el tiempo en que se preste, bastando solo que se realice en ejercicio o con motivo del trabajo, pero en realidad estas lesiones como quedo señalado anteriormente no son propiamente los accidentes de trabajo.

Por lo que toca al tema de los Accidentes In Itinere nuestra Ley Laboral en su artículo 474, párrafo segundo, señala " ... los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de

(14) DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. Págs. 567 y 568 - Cfr. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988. Pág. 403.

trabajo y de éste a aquél ", sin embargo, se podría ampliar este concepto en el sentido de que cuando el accidente se -- configura dentro de una relación inmediata, entre las labo-- res y el lugar donde le ocurra a la víctima del infortunio, estableciendo con ello, el nexo existente entre el traslado a un lugar determinado y el trabajo para poder determinar si el infortunio le ha ocurrido al trabajador como consecuencia derivada de la prestación de los servicios siendo necesaria la existencia de tal vínculo y que no constituya un riesgo - genérico a que se encuentra expuesta cualquier persona que - transita por la vía pública.

Ya en la Ley de 1970, se incluyó expresamente - como accidentes de trabajo, los accidentes " In Itinere ", - basándose para ello en la disposición del artículo 35 párrafo primero de la Ley del Seguro Social que señalaba: " Se - considerarán accidentes del trabajo los que se realicen en - las circunstancias y con las características que especifica la Ley Federal del Trabajo, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lu - gar en que desempeña su trabajo, o viceversa ". (15)

Para considerar a los accidentes " In Itinere " como de trabajo se requiere que éstos, acontezcan " al trasladarse el trabajador directamente " y, para poder determi--

(15) Ley del Seguro Social. Octava Edición. Ediciones - Andrade. México. 1971. Pág. 1026.

nar si en el traslado del trabajador a determinado lugar, ya sea, domicilio o trabajo, existió una desviación o interrupción, se puede basar para ello, tomando en cuenta las circunstancias de tiempo, forma y lugar del infortunio que sufrió el trabajador en el trayecto antes descrito, surgiendo la posibilidad de que tal accidente se excluya de los de la categoría del trabajo.

Para que se configuren los accidentes in itinere deben concurrir las siguientes circunstancias que brevemente se enlistan:

- a. El trayecto debe ser normal y habitual;
- b. El trayecto no debe ser interrumpido o modificado por un interés personal del trabajador;
- c. El medio de transporte debe ser normal e incluso el más conveniente para el trabajador;
- d. El trayecto debe ser congruente con la hora de entrada y salida del trabajo;
- e. No debe el trabajador infringir las normas de tránsito, en el caso de que haga uso de vehículo;
- f. Y la más esencial, debe existir una relación de causalidad entre el hecho del trabajo y el accidente.

Otro caso en el que se presume la existencia del Accidente In Itinere y esté bajo la responsabilidad del patrón o empresario lo es, cuando el transporte utilizado por el trabajador queda a cargo del patrón.

Por otro lado, si el trabajador interrumpe el re corrido entre el lugar de trabajo y el domicilio o viceversa por un interés particular, o por cualquier razón extraña al trabajo, en el caso de que pueda existir un espacio de tiempo entre la salida del trabajo y el momento y lugar en donde ocurrió el accidente, no es posible que resulte responsable de tal situación el patrón, toda vez que el trabajador aprovechó el espacio de tiempo para un fin en particular, por lo que puede ser indemnizable el accidente " In Itinere ", si se demuestra que por culpa grave del trabajador, se ocasionó el accidente, eximiendo con ello la responsabilidad a cargo del patrón.

El accidente " In Itinere " al igual que el acci dente de trabajo, debe haberse producido con motivo, ocasión o en ejercicio del trabajo, designado con ello el tiempo durante el cual el asegurado trabaja en la empresa, en un esta blecimiento anexo o en un local situado dentro del recinto de la empresa; así como todo periodo de trabajo cumplido fuera de la empresa obedeciendo las órdenes del patrón. Es decir, para que se presuma el accidente de trabajo no es necesario su acontecimiento en el local de trabajo, pues si el patrón o su representante ordenan al trabajador realizar cualquier encargo o mandato, entonces éste obviamente tendrá que ausentarse de las instalaciones donde normal y habitualmente presta sus servicios y, si desafortunadamente en el camino sufre un accidente, el cual le ocasiona una altera-

ción física en su organismo tiene el carácter de laboral, -- porque sobrevino el mismo conforme a la exigencia legal, de que sea en el lugar de trabajo y aunque no ocurrió en el lugar de trabajo habitual, puede considerarse tal, pues el camino que debía haber recorrido para llegar al lugar a donde se le mando constituye un lugar de trabajo, porque realizaba actos encaminados a cumplir con el trabajo que se le había encomendado.

6. Enfermedad Profesional.

Como consecuencia del ejercicio habitual de una profesión u oficio, los trabajadores están expuestos a contraer afecciones agudas o crónicas, a causa del hecho de -- prestar sus servicios en la manipulación de materiales o -- substancias tóxicas o por la influencia de las condiciones -- térmicas o procedimientos especiales que se siguen en determinada industria.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 475 que la enfermedad de trabajo es: " Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una -- causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servi cios " .

La doctrina a través de la interpretación del maestro De Ferrari que define a las enfermedades profesionales como " el estado patológico que después de un tiempo y en forma casi normal, produce la actividad profesional cumplida en determinadas industrias en las cuales se acostumbra manipular sustancias tóxicas o a exponer al organismo humano en forma continua a ambientes malsanos e insalubres ".⁽¹⁶⁾

Las enfermedades llamadas profesionales son aquellas que por derivarse de la naturaleza singular del medio en que el trabajador se halle por razón de su trabajo, de las materias que maneja o de las herramientas o maquinaria que utiliza en su trabajo, pues de conformidad al artículo 475 de nuestra legislación laboral, si considera como riesgos de trabajo, el que por ejemplo el trabajador sufra de una pulmonía, la cual adquirió por prestar sus servicios habitual o regularmente en una cámara frigorífica o que padezca reumatismo derivado de un tipo de trabajo en el que es necesario que tenga sus extremidades inferiores continuamente sumergidas en agua, o bien, humedecidas, por lo que el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios es una de las bases para considerar a las enfermedades como riesgos de trabajo.

(16) DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. V. I. Segunda Edición. Depalma. Argentina. 1977. Pág.338.

Tomando en cuenta lo anterior se deducen las siguientes características en forma genéricas: son producidas - por la exposición prolongada en el tiempo en que el trabajador presta sus servicios en la situación antes mencionada, - se considera que dichos padecimientos, tienen un origen profesional.

Ahora bien, como características específicas están las siguientes:

- a. La enfermedad profesional o del trabajo, es un estado patológico, es decir, una alteración del funcionamiento normal del cuerpo humano;
- b. Debe provenir de una causa continuada, en forma lenta y paulatina; y
- c. La causa tiene su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

Por lo que el accidente de trabajo y la enfermedad profesional tienen el mismo origen, esto es, en relación a que son a consecuencia del trabajo y ambos producen los mismos efectos: la incapacidad profesional o la muerte. Pero así como se asemejan en este carácter, también se diferencian unas de otras en cuanto a la forma de presentarse, ya que el accidente de trabajo ocurre en forma instantánea, e inesperada y en ocasiones hasta violenta, mientras que la enfermedad profesional se presenta, como consecuencia de una -

constante y prolongada permanencia del trabajador en un medio insalubre o tóxico, representando la secuencia de un proceso, al cual están expuestos algunos trabajadores por razón de la actividad laboral que desempeñan.

Por lo que toca a la redacción del artículo 513 de nuestra ley laboral, con respecto a la Tabla de Enfermedades Profesionales, es muy amplia, pues deja abierta la posibilidad de reconocer cualquier padecimiento como de origen profesional, sin embargo, deja al trabajador el efecto jurídico de probar que tal padecimiento lo obtuvo a consecuencia del trabajo que desempeñaba.

II. ANTECEDENTES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

En el presente capítulo, resulta de gran importancia el tener si no un análisis a fondo, sí una breve explicación de los antecedentes de los riesgos de trabajo, de forma que se dé una reseña respecto al surgimiento de los riesgos y sobre todo lograr su legislación tanto en Europa como en nuestro país.

1. Antecedentes en Europa.

A. El Sistema Corporativo.

En Europa, aproximadamente en el año 1 000 d.C., aparecen corporaciones que tenían por objeto atender a los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo a través de instituciones de beneficencia social, las cuales se basaban en el sentido de la fraternidad cristiana, cuyo principio era el socorro mutuo. (17)

Es en España, en donde se forma primeramente una corporación llamada Cofradía, que estaba integrada por artesanos con fines religiosos. Poco después evolucionaron estas corporaciones y se transformaron en Gremios, que aunque no desaparecen tales objetivos, coexisten con otros varios de tipo económico y profesional. (18)

(17) Cfr. KAYE, Dionisio J. Los Riesgos del Trabajo. Trillas. México. 1985. Pág. 17.

(18) Cfr. HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Accidente de Trabajo Y Enfermedad Profesional. Revista de Derecho Privado. España. 1945. Pág. 27.

A través de las corporaciones mencionadas, existieron medidas de protección para los trabajadores además de la necesaria preparación técnica y asistencia médica para los mismos. La atención que se daba al trabajador que sufría un infortunio laboral se fundaba en base a la beneficencia y no en base a las prestaciones que derivan del hecho de haber sufrido el infortunio.

Todo componente del gremio o corporación tenía derecho a recibir asistencia y ayuda mutua cuando tuviera que suspender su trabajo por alguna causa que no fuera imputable al beneficiado, las cuales se obtenían de los fondos económicos del gremio o de la aportación que hacían los componentes del mismo, también la ayuda mutua se extendía a los gastos funerarios en caso de fallecimiento.

En cuanto a la cuantía de la prestación económica no estaba sometida a reglas fijas, quedando determinada más bien, por el estado económico del gremio y por el sentimiento humanitario de los integrantes del gremio.

Las formas en que se realizaban las prestaciones mencionadas por las Cofradías eran:

- a) Subsidio indeterminado en dinero;
- b) Subsidio determinado en dinero;
- c) Auxilio con el trabajo de los cofrades;

- d) Asistencia de médico y botica;
- e) Asistencia en el hospital de la Cofradía; y
- f) Subsidio económico para el trabajador, devolviéndolo al sanar. (19)

Debido a que durante el régimen gremial y corporativo, no se estableció ningún sistema legal respecto a la prevención de los riesgos de trabajo, sólo existió una cierta obligación de carácter moral por parte de los integrantes de dicha corporación siendo la asistencia mutua lo que caracterizó al sistema corporativo en lo que respecta a los accidentes de trabajo.

Poco a poco, las obligaciones morales de los integrantes de las corporaciones se transformaron en obligaciones jurídicas y por vez primera, la responsabilidad de los riesgos del trabajo se atribuían a los propietarios de los talleres.

B. La "evolución Industrial.

Con la aparición del maquinismo, se suscitaron nuevos cambios sociales y económicos, con el apogeo de la Revolución Industrial, los accidentes y enfermedades profesionales se multiplicaron, por lo que se advirtió entonces -

(19) Gfr. HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Ob. Cit. Pág. 28.

la necesidad de proteger de alguna manera a los trabajadores previniendo los riesgos profesionales y adoptando nuevas medidas de seguridad para evitarlos.

La transformación industrial del siglo XIX, aumentó la cantidad y frecuencia de los accidentes de trabajo por el gran número de obreros que laboraban en las fábricas y por la peligrosidad en el manejo de substancias tóxicas, - que con los descubrimientos químicos se introdujeron en la - industria, ello obligó a prestar atención a tan grave problema y tratar de poner solución al mismo, dictando una serie - de normas para prevenir los riesgos que podían ser ocasionados en el uso de motores, engranajes, poleas, cuchillas, -- etc.; así como tratar de utilizar maquinaria que ofreciera - mayor seguridad en su manejo. (20)

En Inglaterra, se dictó en 1812 una ley que reglamentaba el trabajo de los aprendices obligando a los patrones en el aspecto de seguridad e higiene, como lo era el de proveer a las fábricas de ventilación y, el de limitar el trabajo de mujeres y niños, como una medida de previsión de los riesgos de trabajo. (21)

(20) Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos del Trabajo. Omeba. Argentina. 1958. Pág. 23.

(21) Cfr. KAYE, Dionisio J. Ob. Cit. Pág. 18.

En Alemania se legisló al respecto en 1884. Posteriormente en Austria en 1887. Pero fue en Francia en 1898, donde los riesgos profesionales se contemplaban en el Derecho Civil y fue también la Legislación francesa la que mayor influencia ha tenido sobre las legislaciones iberoamericanas.

La Legislación francesa sobre accidentes de trabajo de 1898, de acuerdo a lo que señala Mario de la Cueva - estaba integrada por seis elementos;

- a) La idea del riesgo profesional, fundamento de la responsabilidad del empresario. - La legislación francesa alude al grado de riesgo que corre el trabajador en el manejo de maquinaria moderna, generando la responsabilidad correspondiente;
- b) La limitación para aplicar la ley a los accidentes de trabajo. - La legislación referida no incluía a las enfermedades profesionales, éstas fueron aceptadas veintinueve años después, toda vez que antes eran desconocidas e imprecisas y no determinaban diferencia alguna con los accidentes;
- c) La distinción entre caso fortuito y fuerza mayor. - Resultó de gran relevancia el hecho de distinguir cuando se generaba la responsabilidad en situaciones de caso fortuito, es decir, el riesgo profesional era generado por un acontecimiento aunque imprevisto e inevitable era inherente a la empresa en tanto que la fuerza mayor era

- totalmente ajena a ella, excluyendo en este último caso la responsabilidad para el patrono;
- d) La exclusión de la responsabilidad del empresario cuando el accidente es debido a dolo del trabajador. - Resulta lógico que quedara exento de toda responsabilidad el patrono cuando por iniciativa del trabajador, éste se cause un accidente intencionalmente;
- e) La idea del Principio de la Indemnización Forfaitaire. - Se alude a que las indemnizaciones deberán ser fijas para evitar las controversias respecto al monto de las mismas; y
- f) La idea de que el obrero tiene únicamente que acreditar la relación entre el accidente y el trabajo. - Se hacía referencia a que la relación entre la prestación del trabajo y el accidente suscitado, la tenía que probar el trabajador; sin embargo, esta obligación desaparecía -- cuando el accidente ocurría en horas y lugar de labores, resultando con ello, que la carga de la prueba pasara al patrono en caso de que se diera la presunción de haber existido dolo del trabajador. (22)

Más tarde en 1906, la aplicación de la ley francesa se extendió a las empresas comerciales; y fue en 1919 - cuando en Francia se dictó la Ley de Enfermedades Profesionales ocasionadas con motivo del trabajo. En 1922 a las empre-

(22) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 49.

sas agrícolas; en 1923 a los trabajadores domésticos, resultando con esto que, cualquier accidente que le ocurriera al trabajador en ocasión o con motivo del trabajo, el patrón se hiciera responsable. (23)

Para el año de 1938, Francia basándose en las ideas civilistas antes expresadas, dictó una ley comprendida ya en el Derecho Laboral, resultando trascendente en cuanto que ésta ya distinguió el contrato y la relación de trabajo, con lo cual era necesario demostrar la prestación de trabajo para que se produjeran efectos jurídicos no importando el origen de la relación.

Debido a la influencia que tuvo la legislación francesa hizo que otros países europeos dictaran sus legislaciones sobre accidentes y enfermedades de trabajo. Por lo que Bélgica expidió su primera ley en 1903, posteriormente trató de perfeccionarla; sin embargo, sólo contemplaba los accidentes de trabajo ocurridos en el lugar y hora de trabajo y no tomaba en cuenta las enfermedades profesionales.

España, por su parte, también dictó su legislación sobre accidentes de trabajo, incluyendo también las enfermedades profesionales basándose para ello en la doctrina y jurisprudencia correspondiente. En la legislación española

(23) Cfr. KAYE, Dionisio J. Ob. Cit. Pág. 20

no son confundidos tales términos y, la enfermedad profesional estaba amparada por la misma ley, no importando que la lesión corporal fuera sufrida repentina o paulatinamente.

En Italia, lo mismo que en Francia, se legisló sobre la materia, sin embargo, los beneficios contemplados en ella abarcaron sólo a los trabajadores de la industria.

En los países comunistas así como en los socialistas, los riesgos de trabajo no están comprendidos en las legislaciones laborales respectivas sino en los Seguros Sociales.

De todas las legislaciones mencionadas, la legislación española a diferencia de las demás, amparaba a los trabajadores cuando habían sufrido un accidente por caso fortuito, culpa del patrono e incluso por imprudencia profesional del trabajador y la única excluyente de responsabilidad fue el dolo del trabajador de causarse un daño, debiendo probar esta situación el patrono. (24)

Podemos añadir, que fueron necesarios los diversos movimientos para que los trabajadores ejercieran presión sobre los patronos para que obtuvieran respuesta a sus problemas en cuanto al infortunio de sufrir un riesgo de traba-

(24) Cfr. KAYE, Dionisio J. Ob. Cit. Pág. 21

jo en el desempeño de su actividad laboral.

C. Los Primeros Sistemas Preventivos.

Fue hasta que la Revolución Industrial culminó - su desarrollo, para que se analizaran medidas de seguridad y prevención de accidentes de trabajo, después de que la introducción del maquinismo había cobrado un gran número de vidas.

Debido a la relevante transformación de la industria y al manejo de maquinaria cada vez más complicada, au-mentaron la gravedad de esos peligros, manifestándose des-pués de cierto tiempo, esto es, que si el cuerpo humano tun-to puede dañarse por el manejo de cierta maquinaria en forma violenta por un accidente, asimismo se puede dañar con lenti-tud por desidia y desaseo.

De ello derivó la necesidad de un estudio preven-tivo respecto a los infortunios laborales, tratando de evi-tar pérdidas humanas causadas por instalaciones descuidadas y elementos por demás peligrosos. Fue indispensable la obser-vancia de la seguridad del trabajador, así como la higiene - en el centro de trabajo, a efecto de impedir que se produjeran cada vez más accidentes laborales, valorando con ello la persona del trabajador, quien merece toda la protección posi-ble en la prestación del trabajo, por ser un factor importan

te en el desarrollo de la producción. Sin embargo, mientras que el maquinismo se perfeccionaba, el trabajo resultaba más arriesgado para la seguridad del trabajador.

Se llegaron a adoptar dispositivos de seguridad en algunos países entre ellos estaban, Italia, Alemania, Inglaterra, Bélgica, España y Francia, dispositivos tales como: la ventilación de talleres, la aplicación de reglas de higiene colectiva e individual entre otros, atenuando con ello, los riesgos de trabajo, estableciéndose con esto, normas de carácter coactivo, por declarar obligatorias ciertas medidas de protección y de seguridad destinadas a proteger a los trabajadores expuestos a los riesgos de trabajo, que si bien, no se pueden evitar éstos en su totalidad, por lo menos tratar de disminuir su número y atenuar las consecuencias que puedan producir.

2. Conferencias Internacionales.

A. La Conferencia de Berlín y la Carta Social Europea.

Una de las primeras ideas que se empezaban a expresar sobre los riesgos del trabajo a nivel internacional, fue en Europa, a fines del siglo XIX, tal es el caso de la Conferencia de Berlín, Alemania, llevada a cabo en el año de 1890, en la cual se adaptaron medidas y recomendaciones sobre el trabajo desarrollado en las minas, el trabajo de los ni-

mos y el empleo de los jóvenes y de las mujeres. En ella participaron los principales países industrializados en Europa. (25)

Otro testimonio fue la Conferencia de Berna, Suiza, realizada en el año de 1913, en la cual se proponía que se adoptaran medidas tendentes a hacer menos frecuentes los riesgos de trabajo a que están expuestos los trabajadores.

Asimismo, otro suceso importante fue la Carta Social Europea, realizada en Turín, Italia, el 18 de Octubre - de 1961 y entró en vigor el 26 de Febrero de 1965. Su elaboración radicó principalmente en trabajos propuestos por varios órganos del Consejo de Europa (Comité Social del Comité de Ministros, Asamblea Consultiva y la Comisión Social de ésta), así como de la Organización Internacional del Trabajo.

Se partió del hecho de que existían movimientos migratorios entre los Estados Europeos, por lo que las limitaciones a la Soberanía de cada Estado, facilitaron el acceso de inmigración de los extranjeros y simularon la condición de los migrantes a la de los nacionales.

La Carta Social Europea, fue un acuerdo multilateral, debido a que fue ratificada por once Estados integrantes

(25) Cfr. KAYE, Dionisio J. Ob. Cit. Pág. 18.

tes, entre ellos, Francia, Alemania Federal, Austria, Dinamarca, Chipre, Islandia, Irlanda, Italia, Noruega, Reino Unido y Suecia. Asimismo, otros países la han firmado como son Bélgica, Grecia, Luxemburgo, Suiza, Turquía y España. En ella se concretaban los principios básicos en materia de seguridad e higiene.

Como anteriormente se dijo, la Carta Social Europea fue un acuerdo multilateral, el cual hacía referencia a los trabajadores migrantes y sus familiares, previniendo:

" El derecho al trabajo, el mismo título que los nacionales; el derecho a la asistencia y a la protección; los Estados se comprometen a tratar a los trabajadores migrantes como a sus propios nacionales, en lo que respecta a la asistencia social y médica; la prohibición de expulsar a un trabajador, salvo que atente contra la seguridad del Estado o, el orden público o las buenas costumbres ". (26)

La Carta Social Europea, reconoció ante los Estados Europeos que la ratificaron y la firmaron, los siguientes derechos: derecho al trabajo, a la seguridad e higiene en el trabajo, a la protección de la salud, asistencia so-

(26) JEAN RIBAS, Jacques y otros. Derecho Social Europeo Tr. José Luis Domínguez Garrido. Servicio de Publicaciones Ministerio de Trabajo. España. 1980. Pág. 27.

cial y médica, seguridad social, derecho de los trabajadores migrantes a la protección y a la asistencia, derecho a condiciones de trabajo equitativas, derecho de asociación sindical, entre los más sobresalientes.

B. La Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

La Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social, fue celebrada en Santiago de Chile en el año de 1942, y como puntos de partida se tomaron: la salud, la capacidad y el bienestar de los trabajadores, uniendo a los organismos de seguridad social para garantizar la integridad, el resguardo y la defensa de los trabajadores a nivel continental. (27)

C. Convenios realizados por la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es una institución especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), tiene su sede en Ginebra, Suiza, en donde funciona la oficina Internacional del Trabajo a manera de Secretaría permanente. Está integrada en forma tripartita y su representación está compuesta por delegados de los Go--

(27) Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Págs. 27 y 28.

biernos, de los patrones y de los trabajadores, sus miembros se reúnen cada año.

Sus objetivos principales son: el de mejorar las condiciones de trabajo en todo el mundo; el de regular los horarios de trabajo; el de prevenir el desempleo; la regulación de los salarios; la protección del trabajador contra cualquier riesgo de trabajo, entre otros. (28) México, ingresa a la Organización Internacional del Trabajo en 1931. (29)

De gran importancia han resultado los Convenios adoptados por la OIT en gran parte del mundo al unificar las medidas tendentes a la prevención de accidentes y a la seguridad e higiene en el trabajo, es por ello que hasta la fecha se han adoptado alrededor de 30 Convenios, entre los cuales figuran:

- a. El Convenio 17 relativo a la indemnización de los accidentes de trabajo, el cual entra en vigor el 10. de - - abril de 1927, fue celebrado en Ginebra, Suiza. en 1925.

Por el hecho de que una persona realice un trabajo remunerado por cuenta ajena, existiendo la dirección y vigilancia por parte del patrón o empleador, tiene derecho a - una indemnización por accidentes de trabajo que se produzcan

(28) Cfr. KAYE, Dionisio J. Ob. Cit. Pág. 22.

(29) Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México. 1987. Pág. 393.

con motivo o en ejercicio del trabajo.

En lo que toca a las indemnizaciones en especie que corresponden por accidentes de trabajo, el artículo 9 - del presente Convenio establece: " Las víctimas de accidente de trabajo tendrá derecho a la asistencia médica y a la - - asistencia quirúrgica y farmacéutica que se considere necesaria a consecuencia de los accidentes. La asistencia médica - correrá por cuenta del empleador, de las instituciones del - seguro contra accidentes o de las instituciones de seguro - contra enfermedad o invalidez ". (30)

En el artículo 10 del presente Convenio, se contempla el derecho que tendrán las víctimas de accidentes del trabajo, al suministro y a la renovación normal, por cuenta del empleador o por el asegurador de los aparatos de prótesis y de ortopedia necesarios. Dejando a salvo las excepciones que cada legislación nacional señale al respecto.

Por lo que hace a México, en cuanto a la aplicación de este Convenio, todo trabajador puede reclamar las - disposiciones que en él se establezcan, en lo que toca a la renovación de aparatos de prótesis y a la concesión de un su

(30) Convenios de la OIT ratificados por México. Tercera Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Organización Internacional del Trabajo. México. -- 1984. Pág. 51.

plemento de indemnización a las víctimas de accidentes de trabajo.

Se aceptó el principio de que los accidentes "in itinere", quedan asimilados a los accidentes de trabajo, -- siempre que se pueda comprobar que el trayecto normal del domicilio del trabajador a su lugar de trabajo o viceversa, no haya sido interrumpido o modificado en interés personal del trabajador.

Aunque las leyes nacionales fueron modificadas -- por el Convenio, la divergencia entre ambos es solamente formal, ya que, el Gobierno Mexicano tiene el propósito de coordinar la legislación con las disposiciones del Convenio.

En este Convenio intervinieron países como: Francia, Austria, Argentina, Países Bajos (Abtillas Holandesas, Indonesia y Surinam), Finlandia y México, entre otros.

- b. El Convenio 42 relativo a la indemnización por enfermedad de profesionales. Fue celebrado en Ginebra, en 1925, revisado en 1934 y entra en vigor el 17 de junio de 1936.

Cada Miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio debe garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales, o bien, a sus derechohabientes, una indemniza-

ción basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes de trabajo.

Considerando como enfermedades profesionales, - aquellas producidas por sustancias tóxicas cuando afecten a los trabajadores en industrias, profesiones u operaciones, - resulten del trabajo en una empresa.

En este Convenio se contenían principios tales - como: el que no se pagara indemnización cuando el accidente ocurriera porque el trabajador estuviera bajo la influencia de drogas o en estado de ebriedad, hubiere realizado un acto de desobediencia voluntaria, o bien, que el accidente se origine porque se suprimieron u omitieron ciertos dispositivos de seguridad, con la excepción del caso en que el trabajador falleciera en estas condiciones.

La indemnización correspondiente por un accidente de trabajo, se pagara en virtud de un sistema de seguro - que establecía un fondo especial integrado por contribuciones de los empleadores y de los trabajadores. (31)

Para el caso de una enfermedad profesional, todo

(31) Cfr. Conferencia Internacional del Trabajo. Resumen de las Memorias sobre los Convenios Ratificados. Informe III. Trigésima tercera Reunión. - Oficina Internacional del Trabajo. Suiza. 1950. Pág. 74.

trabajador que contara con seis meses de servicios continuos para el mismo empleador o patrón, tiene derecho a prestaciones tales como las previstas para el caso de accidentes de trabajo.

Las enfermedades profesionales se tomaron en cuenta con la misma importancia, que a los accidentes de trabajo. Concediéndose una indemnización razonable a las víctimas de enfermedades profesionales.

Entre los países que intervinieron en este Convenio están: Irlanda, Singapur, la República de Malta, Yugoslvia, México, Argentina, Bélgica, Francia, Finlandia y Bra--sil.

- c. Convenio 19 relativo a la igualdad de trato a los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. Se llevó a cabo en Ginebra, Suiza en 1925. Entrando en vigor el 8 de Septiembre de 1926.

El principio fundamental del presente convenio, ratificado por México, consiste en que los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que ratifiquen tal convenio, se obligan a conceder a los nacionales de cualquier otro Miembro que lo haya ratificado y que resulten víctimas de un accidente de trabajo ocasionado en el terri

torio de aquél, o en su caso, a sus derechohabientes, otorgándoles el mismo trato que a sus propios nacionales respecto a la indemnización por accidente de trabajo correspondiente.

Se concedió la igualdad de trato, sobre una base de reciprocidad a los nacionales como a los extranjeros para el pago de indemnización por accidentes de trabajo. Esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes, sin ninguna condición de residencia.

Asimismo, a los derechohabientes de los trabajadores extranjeros no se les otorgó ninguna indemnización en caso de que no fueran residentes en el país en el que le ocurriera el accidente a menor de que hayan tomado en cuenta los principios de reciprocidad por medio de convenios internacionales.

Todas las disposiciones del Convenio concernientes a la compensación por accidentes de trabajo se aplican plenamente a los extranjeros sin ninguna distinción.

En la actualidad, ya se han firmado acuerdos con cierto número de países, incluyendo entre ellos a: Austria, Bélgica, Bulgaria, Checoslovaquia, Dinamarca, España, Hungría, Italia, Polonia, Reino Unido, Suecia y Yugoslavia.

3. Antecedentes en México.

A. Declaración de los Derechos Sociales promulgados en 1917.

Su importancia como antecedente de la reglamentación de los riesgos de trabajo, es desde el momento en que campesinos y trabajadores demandaron una reforma agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores.

En el proyecto de la Constitución de 1917, Carranza proponía la reforma del artículo 72 de la Constitución de 1857, a efecto de que el Poder Legislativo pudiera expedir la legislación sobre el trabajo, implantando instituciones sociales a favor de la clase trabajadora. Se comenzó a preparar la primera Declaración de Derechos Sociales en la historia del país.

La Declaración de Derechos Sociales radica en una combinación de ideas políticas, sociales y jurídicas que campesinos y trabajadores demandaron y se adoptaron en tal Declaración. Por lo que hace a éstos últimos, para ellos se establecieron los beneficios mínimos de previsión social que se les debe otorgar necesariamente.

Por otra parte, la forma en que se desarrolla esta Declaración, es a manera de una ley que proclama y exige al pueblo (a quienes van dirigidos los derechos sociales)

o, en su caso, la Asamblea Constituyente que los representa en esta situación.

La difusión de las ideas de Álvaro Obregón, respecto a las reformas sociales que el pueblo reclamaba, permitió al Congreso Constituyente reunido en Querétaro en 1916, plantearse con mayor profundidad los problemas de la clase obrera, y consagrar en nuestra Constitución, garantías no incluidas hasta entonces en ninguna carta fundamental de otro país. (32)

La Carta Magna promulgada el 5 de Febrero de -- 1917, incluyó un título especial para el trabajo y previsión social, que contiene las principales disposiciones que en materia de trabajo dictó la Revolución.

El artículo 123 de la Constitución Federal estableció las bases de la legislación obrera, elevando al rango constitucional las garantías sociales ofrecidas por la Revolución.

La Nueva Constitución dió al Estado, la intervención directa para defender los intereses del trabajador como clase social, y lo que rescata, por decirlo así, jurídicamen

(32) Cfr. MIRANDA BASURTO, Angel. Dramático Siglo XX. - Cuarta Edición. Herrero. México. 1976. Pág.414.

te del libre arbitrio de la clase patronal. De igual forma, libra al campesino de la esclavitud de la hacienda y del latifundio, otorgándole la propiedad de la tierra como un derecho.

En cuanto al aspecto social, la Revolución proclamó el advenimiento de la justicia social, con los principios de igualdad de condiciones para todos los hombres, a fin de que cada quien pueda obrar con plena libertad, a condición de observar una absoluta moralidad y de que sea un trabajo útil a la sociedad, y garantía de una vida digna de la persona humana.

Cabe hacer mención que el Congreso Constituyente tomó en consideración la Promulgación de los Derechos Individuales del Hombre y del Ciudadano, establecida en la Revolución Francesa en 1789, para llevar a cabo la promulgación de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores que exigían un mínimo de justicia social.

Como la Constitución es la base fundamental y suprema de todas las ramas jurídicas que derivan de ella, el Derecho del Trabajo así como la previsión social, deseando cumplir con el fin de mantener y regular la coexistencia de los hombres y contribuir a la realización de un mejor nivel de vida, se proponen asegurar una existencia decorosa al trabajador y a su familia a través de las diferentes legisla-

ciones que para ello se han expedido.

Se consagraron en forma muy especial, en la Declaración de Derechos Sociales, los infortunios del trabajo y sobre todo la prevención y reparación de los mismo.

B. Importancia de la Ley del Trabajo de 1931.

Su promulgación fue sin duda, uno de los sucesos legislativos más grandes en la historia de nuestro país, tanto por ser la primera ley del trabajo a nivel federal como - al hecho de que en ella se reflejaba el resultado de la difusión de ideas que giraban en torno a la preocupación de otorgarle al trabajador asistencia y seguridad social.

Los principios fundamentales que sobre los riesgos profesionales se adoptaron en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 284, fueron el de que: " el riesgo profesional abarca a los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas ". (33)

Los puntos más importantes que en cuanto a riesgos profesionales reglamentó la Ley de 1931 fueron:

(33) Legislación Mexicana. Ley Federal del Trabajo. Publicación Mensual Autorizada por la Secretaría de - Gobernación. Sociedad Editora. México. 1931. Pág. 346

La relación de trabajo que reuniera la circunstancia en que una persona, se obligara a prestar a otra, bajo la dirección y dependencia de ésta última, un servicio personal, mediante una retribución convenida.

Lo que significó que para que el trabajador alcanzara la protección a la que se hizo referencia desde la Declaración de Derechos Sociales y se le indemnizara cuando sufriera un riesgo profesional, debían reunirse en la relación de trabajo las circunstancias señaladas anteriormente.

Sin embargo, en el artículo 211 de la Ley de 1931, en cuanto a la aplicación de la misma respecto a los riesgos profesionales, hasta la fecha en nuestra legislación laboral, no es aplicable en lo que toca a la pequeña industria, a los talleres familiares y al trabajo a domicilio, -- porque no se reunían las circunstancias descritas, y sobre todo, no existía la dependencia y subordinación, así como -- que el servicio prestado se realice por cuenta ajena.

Asimismo, la ley de 1931 en su artículo 285 consideraba al accidente de trabajo como toda lesión que se producía por la acción repentina de una causa exterior, mientras que la enfermedad de trabajo, contemplada en el artículo 286, la consideraba como un estado patológico que sobrevinía por una causa repentina por largo tiempo como obligada consecuencia del tipo de trabajo o del medio en que el traba

jador desempeña su trabajo. Sin embargo, la ley de 1931 otorgó las mismas prestaciones a los trabajadores que sufrían un accidente o una enfermedad de trabajo, las cuales consistían en la asistencia médica, medicamentos, material de curación y por supuesto una indemnización de acuerdo a la incapacidad causada por el accidente o la enfermedad.

Por otro lado, se partió del hecho de que si algunas enfermedades afectaban a personas que realizaban determinados trabajos, como el de laborar en lugares donde se concentre humedad, o se inhalen sustancias tóxicas, era necesario crear una tabla de enfermedades profesionales a efecto de que en esa tabla encuadrara una enfermedad, en la que el trabajador adquiriera por la realización de su profesión u oficio. Más sin embargo, el legislador de 1931, le formó una traba al trabajador en el caso de que si la enfermedad que le producía el hecho de estar realizando su trabajo, no se encontraba dentro de la tabla de enfermedades profesionales que contemplaba el artículo 326, debía probar que su enfermedad la adquirió por prestar sus servicios en determinada empresa.

Tocando otro punto, por el cual fue de gran importancia la Ley del Trabajo de 1931, es el hecho de que el legislador no olvidó amparar o proteger al trabajador en la situación de que si sufría un riesgo de trabajo y quedaba incapacitado temporalmente para continuar laborando en el lugar de trabajo, el patrón no podía arbitrariamente despedir-

lo, asimismo era su obligación otorgarle al trabajador todas las prestaciones que la ley establecía.

Al recuperarse el trabajador de su incapacidad - tenía derecho a seguir laborando en el mismo puesto que ocupaba hasta antes de sufrir el riesgo de trabajo. Más aún, el legislador extendió la protección al trabajador al obligar - al patrón o a la empresa, a que aquél continuara laborando - en otro puesto, en el caso de que quedara incapacitado para seguir en el puesto que desempeñaba.

Por lo que hace a los intermediarios, se estableció que serían también responsables de los riesgos profesionales que ocurrieran en perjuicio de los trabajadores contra tados por ellos, para la prestación de servicios en beneficio del patrón.

Por lo que toca a la forma en que se otorgarían las indemnizaciones referentes a los riesgos profesionales, se tomaría como base para calcularlos, el salario diario que percibía el trabajador en el momento en que se realizara el riesgo.

C. La Ley del Trabajo de 1970.

Este ordenamiento, trajo consigo nuevos principios sobre el problema de los riesgos de trabajo y amplió su

aplicación con respecto a los accidentes provocados por actos de terceras personas, así como el suprimir la fuerza mayor como excluyente de responsabilidad, avanzando aun más hacia la seguridad social a favor del trabajador, propuso una nueva idea en relación a los mismos, consistente en la ampliación de la protección a situaciones que antes se encontraban reglamentadas por la Ley del Seguro Social en el capítulo respectivo.

El término de riesgos profesionales que tuvo su origen en la ley francesa de 1898, la cual se limitaba a reglamentar los riesgos que se registraban en forma grave en determinadas actividades mecanizadas, distinguiendo éstas de otras ramas del trabajo; distinción que en la actualidad no se puede observar, en virtud, de que el derecho del trabajo protege a toda persona que cumpla el deber social y jurídico de trabajar, no importando que actividad desarrolle.

Si bien, todo trabajo lleva consigo un riesgo - aunque, en algunos casos resultan más peligrosos unos que otros, de este hecho se desprende el motivo del cambio terminológico anterior de riesgos profesionales, sustituyéndolo por el de riesgos de trabajo. Con ello sólo se trató de cambiar la denominación, más no la idea de proteger al trabajador de un riesgo de trabajo, en cuanto a los beneficios que le corresponden en cada caso.

En cuanto a los accidentes causados por terceras personas, esta situación fue ampliada por el presente ordenamiento, ya que al respecto la Ley de 1931 disponía, que en caso de que el accidente se causara por un descuido o negligencia de algún compañero de la víctima, el patrón tenía que responder del daño causado por ese accidente a su trabajador. Cuestión que tomó muy en cuenta la Comisión redactora de la iniciativa de la ley de 1970, por lo que se agregó a esta disposición, el hecho de que tal accidente fuera causado por actos de terceras personas, ampliando con esto último, la protección social a favor del trabajador.

Otro aspecto al que hace referencia la Ley de 1970, es en cuanto a la supresión de la fuerza mayor como excluyente de responsabilidad, y considerando que ocurrían accidentes en lugar y horas de trabajo, mismos que no guardaban ninguna relación con la prestación del trabajo, la Comisión redactora de la iniciativa de ley analizó tal situación decidiendo suprimirla, por ser innecesaria, toda vez que el único que resultaba responsable era el autor que originaba el daño. Sin embargo, con esto no dejó al patrón la posibilidad de substraerse de tal responsabilidad con las situaciones que dispone el artículo 489 de la Ley de 1970 y que desde la ley de 1931, ya se disponían con algunas pequeñas variantes, tales como, el que la ley de 1970 suprimió el párrafo final del precepto antes señalado y que indicaba que el patrón ya no tendría responsabilidad para con el trabajador,

en el caso de que este último hubiera provocado un accidente premeditadamente.

Por otro lado, una importante modificación que estableció la ley de 1970, fue el de agregar a las prestaciones que deben de recibir los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, el derecho a su rehabilitación, hospitalización y a los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.

Otra modificación es en cuanto al caso en que exista falta inexcusable del patrón, por ejemplo, el de no adoptar las medidas adecuadas para evitar los accidentes así como las demás que marca el artículo 490, será obligado a otorgar un aumento hasta del 25% a las indemnizaciones correspondientes.

Por lo que hace a la tabla de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades, éstas se actualizaron por medio de la revisión de las tablas, a fin de ponerlas en concordancia con los datos de la ciencia médica más recientes. Reformándose por tal motivo, la tabla de enfermedades así como la de valuación de incapacidades, modificando los porcentajes a efecto de que se pague a los trabajadores en caso de accidente o enfermedad de trabajo, una indemnización lo más justa posible.

El riesgo de trabajo quedó definido en forma más técnica en la ley de 1970, en la que también se contempla la situación de incluir en la definición de accidentes de trabajo, los que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a -- aquél, situación que no contempló la ley de 1931, pero que sí se reconoció y agregó a la Ley del Seguro Social en 1943.

III. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

Como ya se analizó en el apartado correspondiente a los riesgos de trabajo, de acuerdo a nuestra Ley laboral vigente, ésta define a aquellos como: " los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en -- ejercicio o con motivo del trabajo ". Ahora en el presente - capítulo haremos referencia a los efectos que resultan cuando se suscitan los infortunios en la prestación de un trabajo personal y subordinado, situaciones en las que un trabajador puede resultar víctima de un accidente o enfermedad, al cual le traerá consigo una lesión o daño en su integridad - física, lesiones que pueden alcanzar estados más o menos graves e incluso hasta la muerte, las cuales pueden desaparecer por un corto tiempo, o bien, dañando la capacidad del organismo humano en forma permanente.

Para lograr un análisis estructural de este apartado, lo dividiremos en: consecuencias de hecho y consecuencias jurídicas.

1. Consecuencias de Hecho.

Las consecuencias de hecho que se producen a causa de un riesgo del trabajo pueden consistir en: la muerte - de un trabajador o la incapacidad física del trabajador para continuar la laborando normalmente.

A. Situaciones que determinan la responsabilidad patronal.

a. Incapacidades.

Guillermo Cabanellas señala que la incapacidad se concreta cuando " el trabajador por resultados de la desgracia, experimenta en forma temporal o permanente, y de manera total o en parte, un impedimento para su actividad profesional. No puede trabajar o, al menos, como antes ". (34)

Y por otra parte, en la Medicina del Trabajo se ha propuesto la definición consistente en la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como una consecuencia en la alteración funcional del cuerpo humano.

Si bien, los riesgos del trabajo, producen una reducción o pérdida de las facultades y aptitudes en el organismo humano del trabajador, y por tanto, producen también una disminución en su capacidad productiva y de ganancia.

La Ley del Trabajo del estado de Veracruz de fecha 14 de enero de 1918, señaló acertadamente los criterios básicos para una clasificación mejor determinada a las incapacidades producidas a consecuencia de un infortunio del

(34) CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 494.

trabajo, criterios que hasta la ley vigente ha adoptado.

El maestro Mario de la Cueva da una breve orientación para lograr su entendimiento.

El primer criterio empleado consiste en considerar el tiempo en que dure la disminución o pérdida de las facultades o aptitudes del organismo humano. Distinguiéndose con este criterio las incapacidades temporales y permanentes.

Un segundo criterio consiste en llevar a cabo una subdivisión por lo que se refiere a las incapacidades permanentes, en cuanto a las consecuencias que producen la lesión o daño en el organismo humano alterando las facultades o aptitudes para el trabajo. Por tanto, las incapacidades se clasifican en:

- a. Totales: resulta de la pérdida absoluta de las facultades y aptitudes para el trabajador.
- b. Parciales: la disminución de estas facultades y aptitudes. (35)

Ahora bien, con base a estos criterios la ley laboral expresa una clasificación tripartita señalando: la

(35) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 163.

incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e inca-
pacidad permanente total.

Por otro lado, la ley laboral amparó a los tra-
bajadores víctimas de un infortunio del trabajo en los tres
tipos de incapacidad, en cuanto a los derechos que tienen,
a dos prestaciones fundamentales al respecto, una en espe-
cie y otra en dinero, a las cuales se hará referencia en pá-
ginas posteriores.

Sin embargo, habrá que tomarse en cuenta para -
la clasificación de las incapacidades, condiciones tales co-
mo: edad, sexo, profesión u oficio habitual, la rehabilita-
ción del trabajador entre otras, porque pueden traer consi-
go distintas consecuencias en el organismo humano de cada -
trabajador.

La incapacidad sufrida por la víctima, sea cual
sea su clasificación, viene siendo el elemento básico de la
indemnización. Y el salario percibido por la víctima antes
del accidente constituye también un elemento necesario para
fijar la indemnización, de lo anterior se desprende que es
indispensable relacionar el salario con la incapacidad oca-
sionada al trabajador.

Por otra parte, para establecer la existencia y
clasificación de la incapacidad es necesario considerar las

circunstancias en relación a la profesión u oficio habitual de la víctima, es decir, por ejemplo de que la incapacidad no disminuya la capacidad de trabajo de la víctima, pero - que a consecuencia del accidente le deje, por decirlo así, una cicatriz en el rostro que afecte su aspecto personal y que le reste con ello posibilidades de superación en el desempeño de su profesión u oficio.

La incapacidad temporal iniciará desde el momento en que ha ocurrido el accidente o se determinará cuando se haya establecido la existencia de la enfermedad, impidiendo al trabajador continuar prestando su trabajo.

En la incapacidad temporal, el trabajador por cierto tiempo estará impedido, por causa de un accidente de trabajo, para prestar sus servicios hasta en tanto no se ha dado de alta y se haya recuperado de la lesión sufrida.

La incapacidad temporal se encuentra definida - en la ley laboral, artículo 478, que a la letra dice: "... es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita - parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".

En la incapacidad permanente parcial, es la consecuencia de la consolidación de las lesiones, lo que permí

te determinar la condición de la víctima para el resto de su vida; considerándola como la afectación de un órgano y de la importancia que tiene ese órgano para el trabajo, es que se logra la clasificación de este tipo de incapacidad.

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

La definición que expresa la ley laboral, respecto a la incapacidad permanente parcial es la siguiente: artículo 479. "... es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar".

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

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

Al parecer tal distinción no resulta complicada, agregando solamente que para determinarla resulta un problema técnico y en caso de haber controversias, será la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que determine el grado de incapacidad, de acuerdo al estudio de los dictámenes médicos emitidos por peritos y de las ejecutorias de los Tribunales Federales.

Y por lo que toca a las enfermedades profesionales, el grado de incapacidad de la enfermedad depende del grado de desarrollo de la misma o en otro aspecto, de la recuperación de la salud, tomando en cuenta la debilidad producida en el organismo y de la posibilidad de una reaparición y recaída.

Mario de la Cueva señala una idea muy acertada en lo que toca a las consecuencias de los riesgos de trabajo al indicar " la vieja tesis de la disminución o pérdida de la capacidad física o mental para el trabajo ha sido superada con la idea de lo que lo indemnizable en los infortunios del trabajo es la disminución o pérdida de la capacidad de ganancia " (36)

Por tanto, la disminución o pérdida de las facultades y aptitudes funcionales del trabajador víctima de un -

(36) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 161.

accidente de trabajo, origina a su vez una disminuci3n en su productividad y a su vez en su capacidad de ganar un salario.

b. Muerte.

La muerte del trabajador puede ser ocasionada - por efecto de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional debido a la prestaci3n de un servicio personal debidamente acreditados uno u otra.

La muerte puede ser consecuencia del accidente - sufrido por el trabajador, o bien, de alguna complicaci3n - posterior.

En la indemnizaci3n por muerte del trabajador se deben considerar situaciones tales como, la relaci3n de dependencia econ3mica entre la v3ctima del accidente y sus causahabientes, es decir, entre las personas a quienes se han - de transmitir los derechos del trabajador fallecido.

Siendo el prop3sito de la indemnizaci3n, el de - reparar en cierta forma la ausencia del jefe de familia, el cual con su salario, si bien no cubr3a totalmente las necesidades de su hogar, por lo menos lograba su subsistencia, es por ello que el car3cter de la reparaci3n es de 3ndole econ3mica.

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

Al respecto, Hernández Márquez indica que la naturaleza de la prestación económica referida por el fallecimiento de un trabajador, " vista a través de la concepción - laboral del riesgo profesional, y complementada con la obligatoriedad de seguro, es la de ser una prestación social que la colectividad proporciona a los familiares del operario fallecido, tanto como ayuda a su desamparo económico sobrevenido por la desgracia, como en reconocimiento y pago del beneficio industrial y comunitario que con su labor vino realizando el trabajador durante su vida ". (37)

2. Consecuencias Jurídicas.

En relación con las consecuencias jurídicas de los riesgos de trabajo, respecto a la responsabilidad patronal, aquellas implican varias obligaciones a efecto de reparar los daños causados por el accidente de trabajo, o bien, por la enfermedad profesional, consecuencias que pueden ser de distinto carácter, como puede ser la muerte del trabajador o dañando su capacidad física y de trabajo.

(37) HERNANDEZ MARQUEZ, Miguel. Ob. Cit. Pág. 262.

Dentro de esas obligaciones por parte del patrón están, en el caso de incapacidad, el de proporcionar al trabajador, la asistencia médico-quirúrgica requerida, farmacéutica y de rehabilitación en su caso, etc.

Sin embargo, además de estas obligaciones existen otras de carácter económico que garanticen al trabajador y a sus dependientes, la subsistencia económica durante el tiempo en que se encuentre el trabajador incapacitado, por lo que habrá de indemnizársele en este caso o a las personas que dependían económicamente de él cuando el trabajador fallezca por un riesgo de trabajo.

A. Beneficiarios de las incapacidades.

Los beneficiarios de las indemnizaciones señaladas anteriormente en el caso de incapacidad, será al trabajador a quien directamente se le pagará tal indemnización.

Por otra parte, la Ley laboral prevé la situación en la que sobrevenga un estado de enajenación mental en la persona del trabajador, al respecto señala en el artículo 483 párrafo segundo, lo siguiente: " En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; ... ".

Al respecto, la Ley de 1931 en su artículo 295 - señaló lo siguiente: " Los trabajadores que sufran un riesgo profesional tendrán derecho a asistencia médica, a ministración de medicamentos y material de curación y a la indemnización fijada por la ley ".

Sin embargo, los legisladores de la ley referida redundaron más sobre el tema, y la enfatizaron en el artículo 300 señalando: " Si el riesgo profesional realizado trae como consecuencia una incapacidad permanente o temporal, total o parcial, sólo el trabajador perjudicado tendrá derecho a las indemnizaciones que fijan los artículos ... ".

Pero la Comisión redactora de la iniciativa de - la Ley de 1970, suprimió este último precepto por la redundancia que resultó innecesaria, manteniéndose vigente la primera, en el artículo 487 que a la letra indica:

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

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

Por lo que toca a la persona o personas referidas en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, se comentarán en el subapartado siguiente.

B. Beneficiarios en caso de muerte del trabajador.

Quando el accidente ha llegado a producir la -- muerte del empleado, el desamparo en que los suyos quedan, - debe ser cubierto por el patrón, en forma de que la ausencia del trabajador no implique problemas graves de carácter económico, para aquellos que dependían de él.

Originariamente en la exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, contribuyó un principio que la Ley de 1931 adoptó y que contenía el párrafo siguiente:

" Por último, para los casos en que el accidente trae como consecuencia la muerte del trabajador, se llama a percibir, no a los parientes que tendrían derecho a la herencia en caso de intestado, sino a quienes dependían económicamente de la víctima ".

La Ley de 1931 en su artículo 296, dispuso basándose en el Proyecto antes citado, lo siguiente:

" Cuando el riesgo realizado traiga como conse--

cuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprende rá: el pago de las cantidades que fija el artículo 298 en fa vor de las personas que dependieron económicamente del difun to, de acuerdo con el artículo siguiente ".

Señalándose en el artículo 297, la predilección de las personas que podían figurar como beneficiarios del - trabajador fallecido, indicando lo siguiente:

" Artículo 297. Tendrán derecho a recibir la indemnización - en los casos de muerte:

I. La esposa y los hijos legítimos o naturales que sean me nores de dieciséis años de edad y los ascendientes, a - menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador. La indemnización se repartirá por partes - iguales entre estas personas.

II. A falta de hijos, esposa y ascendientes, en los térmi- nos de la fracción anterior, la indemnización se repar- tirá entre las personas que económicamente dependían - parcial o totalmente del trabajador y en la proporción en que dependían del mismo.

La Ley Federal del Trabajo sigue un criterio ba- sado en la dependencia económica de las personas que estaban a cargo del trabajador fallecido, sin embargo, también colo- ca en último de los casos al Instituto Mexicano del Seguro - Social.

Nuestra Ley laboral en su artículo 501 señala a las personas que tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte del trabajador, y estas son:

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

A diferencia de la Ley de 1931, la ley vigente - coloca como beneficiario al viudo de la mujer trabajadora - que fallece a consecuencia de un riesgo de trabajo, pero que hubiese dependido económicamente de ella agregando el requisito de que aquél tenga una incapacidad de 50% o más limitan do con ello que el viudo para tener derecho a la indemniza-- ción mencionada, se encuentre incapacitado parcialmente en - la proporción del 50% o más.

También la ley vigente agregó dentro de los beneficiarios a los hijos mayores de edad, que se encuentren con una incapacidad del 50% o más, situación que no contempló la legislación de 1931, pero ésta última señaló que la indemniza-- ción se repartirá en partes iguales entre la viuda, los hi jos y entre los ascendientes con la condición de que depen-- dieran económicamente del trabajador fallecido.

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

No resulta necesario comentar esta fracción, por la claridad con que se encuentra expresada.

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

La Ley de 1931 no contempló la situación en el caso de no haber viuda o viudo, solamente se limitó a señalar que " A falta de hijos, esposa y ascendientes, ..., la indemnización se repartirá entre las personas que económicamente dependían del mismo ", y en la Ley de 1970 ya se comprendía entre los beneficiarios a la concubina o concubino - que dependiera económicamente del trabajador fallecido.

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

en que cada una dependía de él ".

Según la reforma de 1975 a la fracción IV del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, en dicha fracción únicamente cambian términos pues se hablaba de una viuda y de concubina expresamente.

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

G. Prestaciones en Especie.

Entre las obligaciones del patrón de reparar un infortunio de trabajo acaecido a un trabajador, en el caso de haber sufrido un accidente o de haber adquirido una enfermedad profesional, están la de otorgarle las prestaciones en especie correspondientes, los cuales tienen por objeto restablecer la salud y la integridad física y mental de los trabajadores.

Las prestaciones en especie a que están obligados a proporcionar los patronos a los trabajadores, cuando se suscitan los riesgos de trabajo, se encuentran expresados en el artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo.

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

I. Asistencia médica y quirúrgica;

La víctima de un infortunio del trabajo tendrá - derecho a una reparación del daño de carácter material, la - cual se traduce en la asistencia médica correspondiente, que comprenderá hasta la curación del trabajador o, en el peor - de los casos, hasta la invalidez absoluta del mismo. Pero es - ta asistencia médica, no podrá comprenderse como una indemniz - ción pues no tiene tal carácter, toda vez que tiende única - mente a suprimir ciertas consecuencias del infortunio o a - disminuir algunos de sus efectos.

Los gastos por concepto de asistencia médica pa - ra el trabajador lesionado no se encuentra dentro de la in - demnización correspondiente, pues aquellos derivan de la res - ponsabilidad patronal.

Con la asistencia médica se incluye tanto a la - quirúrgica como a la farmacéutica, así como el tratamiento - complementario hasta lograr la rehabilitación del trabajador lesionado.

II. Rehabilitación;

No solamente la asistencia médica y la indemniza - ción correspondiente, constituye las únicas prestaciones a - que están obligados los patrones a otorgarles a los trabaja -

dores lesionados, porque es de gran importancia también intentar lograr, según sea posible, su rehabilitación o readaptación, con la finalidad de reincorporarse nuevamente en su actividad laboral para posteriormente encontrar un medio decoroso de subsistencia y continuar siendo útil a la sociedad de acuerdo con su disminuida capacidad laboral.

Con la asistencia médica, farmacéutica, el pago de la indemnización que corresponda a la incapacidad del trabajador, así como proporcionar los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, se establece la obligación de su rehabilitación, para que pueda continuar desarrollando alguna actividad adecuada a sus condiciones actuales.

III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;

La asistencia médica incluye, según sea el caso en que se requiera, la hospitalización de la víctima, comprendiendo también la entrega de los medicamentos, tratamientos de toda clase exigidos por el percance, exámenes clínicos, radiográficos, análisis y toda atención médica hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de volver a su trabajo, o en el peor de los casos que se declare su incapacidad permanente. El patrón no podrá obligar al trabajador a que los servicios mencionados le sean proporcionados por instituciones de beneficencia, porque se eximiría de tales gastos si utilizara tales instituciones.

IV. Medicamentos y material de curación;

Al respecto de esta prestación en especie, resulta redundante hacer comentarios, ya que esta prestación cabe comprenderla en forma general dentro de la asistencia médica.

V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y

El patrón como obligación de reparar los daños - causados al trabajador por un infortunio laboral debe además de proporcionar y de costear los gastos médicos y farmacéuticos, en caso de ser necesario para lograr rehabilitar al trabajador, facilitar los aparatos de prótesis y ortopedia a efecto de reconstruir y rehabilitar en lo mayor posible, las partes del cuerpo humano que hubiere sido dañado por motivo del trabajo.

Proporcionar el aparato ortopédico al trabajador que lo requiera, no puede constituir un resarcimiento de carácter patrimonial, sino un pago derivado del accidente así como ya lo mencionamos anteriormente, como una obligación a cargo del patrón. La entrega de tales aparatos no tienen una naturaleza indemnizatoria, como ya ha quedado señalado en páginas anteriores, pues no compensa el daño causado por un accidente de trabajo, sólo sirven como auxiliares para tratar de lograr la recuperación física del trabajador.

VI. La indemnización fijada en el presente título.

Este derecho del trabajador, originado por haber se suscitado un riesgo de trabajo en su perjuicio, es motivo de estudio del siguiente subapartado.

D. Indemnizaciones por Incapacidades y Muerte.

Las indemnizaciones que fija la ley laboral, para las diversas consecuencias de los riesgos de trabajo persiguen la finalidad de reparar en lo posible, esas consecuencias dividiéndose aquéllas, desde las que deben cubrirse en la incapacidad temporal hasta las correspondientes en caso de muerte del trabajador.

Para el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo, el artículo 484 de nuestra ley laboral indica: - " Para determinar las indemnizaciones ..., se tomará como base el salario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía - al momento de su separación de la empresa ".

Y se precisa a tomar como base al salario para fijar la indemnización señalada, por ser la retribución que el patrón paga al trabajador por su trabajo, aclarando que -

la cantidad otorgada por concepto de indemnización no podrá ser inferior al salario mínimo del área geográfica en donde el trabajador hubiere desempeñado su trabajo.

Sin embargo, por lo que respecta a los aumentos que posiblemente se produzcan durante la incapacidad, la Comisión redactora de la ley, comprendió los aumentos dentro del pago de la indemnización por incapacidad o muerte, para el trabajador o para sus deudos.

La indemnización correspondiente a la incapacidad temporal, se encuentra señalada en el artículo 491: "... consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar ...". Haciéndose el pago desde el primer día de la incapacidad.

La incapacidad temporal comprende un mayor número de casos y es la que menores consecuencias tiene en relación a la disminución de las facultades del trabajador y las consecuencias del accidente de trabajo o de la enfermedad -- profesional sólo constituyen en realidad un paréntesis para el trabajo impidiéndole al trabajador continuar con sus labores durante el tiempo que tarde su curación.

Empero, si la incapacidad temporal se prolonga -- con sus consecuencias impidiendo al trabajador regresar a su trabajo, es lógico, que la ley prevea, de acuerdo a los cer-

tificados médicos, dictámenes y demás pruebas conducentes al respecto, que se proceda a declarar la incapacidad permanente con la indemnización que le corresponda.

Amparando con ello, que el trabajador continúe percibiendo su salario hasta en tanto no se declare la incapacidad permanente y por tanto, la determinación de la indemnización a que tendrá derecho.

Por lo que respecta a la incapacidad permanente parcial, la indemnización que se otorgará será la señalada en el artículo 492: " Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total ... ".

Se requiere de una interpretación basada en certificados médicos y dictámenes correspondientes, a efecto de realizar un cálculo de la incapacidad permanente parcial, consistente en la valoración de la disminución para el trabajo, y este cálculo consistirá en el pago de un tanto por ciento que previamente se fija con base a la tabla de valuación de incapacidades permanentes, que contiene el artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo en la que se comprenden la parcial o total disminución de un miembro del organismo hu-

mano. Una vez definida la valuación correspondiente se calcula su contenido económico sobre el importe que deberá de pagarse a dicho trabajador en un tanto por ciento en relación a si la incapacidad hubiese sido permanente total.

El artículo 495 de nuestra legislación laboral - dispone: " Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario ".

Expresando el cálculo para determinar la incapacidad permanente parcial de la siguiente forma:

<u>X * Fijada en la Tabla de Valuación</u>	=	Indemnización por
1,095 días de salario		incapacidad permanente parcial.

Tanto las indemnizaciones permanentes totales como las permanentes parciales serán entregadas íntegramente, sin que por ningún motivo se les haga descuentos por concepto de salarios que hubiesen percibido durante el tiempo que se encontrase incapacitado temporalmente.

Por otra parte, se toman en cuenta para fijar el tipo de incapacidad, condiciones tales como, la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y el grado de aptitud para ejercer cualquier otra actividad remunerada, que -

sea semejante al oficio o profesión que desempeñaba.

En el caso de defunción del trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo, el artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

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

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios;
- y
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502 ".

Por lo que toca a los gastos funerarios no deben considerarse como parte de la indemnización debida a los derechohabientes o beneficiarios del trabajador fallecido, -- pues su objeto debe ser el de evitar que dichos gastos corran a cargo del presupuesto de la familia de la víctima.

Con respecto al pago de la cantidad que fija el artículo 502, se señala: " ... la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo -- en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal ".

Con esta disposición, queda a salvo la indemnización que hubiese percibido el trabajador previa a su muerte, y mayormente en el caso de ser un trabajador de planta, sus

derechos de prima de antigüedad no tendrán deducción alguna, de acuerdo a lo expresado en el artículo 162 fracción V en el que se dispone:

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

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

En relación con las personas a que hace referencia el artículo 501, éstas se señalaron en páginas anteriores.

IV. LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN LOS CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO

Consumado cualquier riesgo de trabajo, sea accidente o enfermedad, surge obviamente una estela de responsabilidad jurídica para el patrón.

La responsabilidad económica del patrón por los daños que sufre un trabajador a su cargo, como consecuencia de un accidente de trabajo, quedó incorporada a la legislación correspondiente. Sin embargo, existen dos situaciones con respecto a esta responsabilidad. La primera de ellas es, en la que puede existir una responsabilidad civil porque el riesgo se haya originado a causa de falta o negligencia del patrón. La segunda situación es el riesgo inherente a la actividad industrial, la cual cada vez se torna más peligrosa.

Por lo anterior en el presente capítulo nos avocaremos a la responsabilidad patronal, recurriendo para ello a las diversas teorías acerca del tema que nos ocupa, las cuales se basan en la responsabilidad derivada de los infortunios de trabajo.

1. Teorías sobre la responsabilidad en los riesgos de trabajo.

A. Teoría del Riesgo Profesional.

La teoría del Riesgo Profesional sostuvo que --
todo accidente que en el desempeño de trabajo sufriera un --

trabajador sería consecuencia del trabajo desempeñado y por lo tanto, si es la empresa la que origina el riesgo, es el empresario quien debe responder de los riesgos profesionales que sufra el trabajador.

En otras palabras es a la industria a quien se le atribuye las consecuencias de los riesgos que ella misma produce; deben hacerle frente a los riesgos profesionales originados en la empresa aquéllos en cuyo interés funciona ésta.

Al respecto, Guillermo Cabanellas, señala " Desde el instante en que el riesgo es inherente a la industria, ésta debe soportar las consecuencias de aquél. El patrono re presenta a la industria; por tanto, responde de ella ". (38)

Esta teoría del riesgo profesional no admite que la culpa del trabajador excluya la responsabilidad del patrón.

Otra característica de esta teoría es en relación con la forma de cuantificar la responsabilidad. Por lo que toca al Derecho Civil, para la reparación del daño se exige una indemnización proporcional respecto al daño sufrido tomando como base, de acuerdo al artículo 1915 del Código

(38) CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 299.

Civil, el cuádruplo del salario mínimo diario más alto que esté en vigor extendiéndose al número de días para cada una de las incapacidades señaladas en la Ley Federal del Trabajo (39). En el Derecho Laboral, la responsabilidad de indemnizar el daño sufrido por un riesgo, se encuentra sujeta a una tarifa, la cual se determina mediante un porcentaje establecido en la tabla de valuación de incapacidades permanentes, prevista en el artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo.

En todas las causas, motivos y circunstancias relacionadas con el trabajo y que en un momento dado pueden originar un daño personal, el patrón es quien crea la posibilidad de que acontezca un riesgo tanto en las cosas materiales, como son maquinaria, herramientas, locales de trabajo - así como en las personas en el ejercicio de las actividades laborales y dentro de los riesgos que genera la responsabilidad del patrón debe considerarse como un riesgo particular - la culpa del propio trabajador.

Una crítica que señala Juan D. Pozzo con relación a esta teoría es " ... atenta contra la igualdad social

(39) Cfr. Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal. Comentado por Gabriel Leyva y Lisandro. Séptima edición. Porrúa. México. 1986. - Pág. 297.

al favorecer una determinada clase, la de los trabajadores, lo cual es erróneo si entendemos por igual el concepto de - nuestra Suprema Corte, y que consiste en aplicar en todos - los casos ocurrentes la ley, según las diferencias constitutivas de "ellos", (40)

Por otro lado, los beneficios logrados en la explotación de una industria no sólo serán para los empleadores ni para los trabajadores sino en general serán para la - sociedad.

B. Teoría del Riesgo de Autoridad.

El principio que sirvió de fundamento a esta teoría es en razón de la subordinación en que se halle el trabajador con el patrón impuesta por un contrato de trabajo, sugiendo la subordinación como un elemento característico del mismo.

Si el accidente de trabajo se produce durante la jornada de trabajo y el trabajador lo desempeña bajo el poder de autoridad que el patrón ejerce sobre el trabajador, - por tanto, se considera como fuente de responsabilidad la - autoridad referida.

(40) POZZO, Juan. Ob. Cit. Pág. 42.

Juan D. Pozzo expresa " Donde existe autoridad, también debe existir responsabilidad ".^(41) Por tanto, debe ser indemnizable todo riesgo ocurrido en la relación de dependencia entre trabajador y patrón, en razón de que aquél presta sus servicios bajo la dirección del patrón empleando los materiales y maquinaria que éste le proporciona para desempeñar el trabajo, y si a consecuencia de estas circunstancias, se produce un riesgo sufrido por el trabajador, será responsable el patrón, ya que el hecho de encontrarse en el lugar y horas de trabajo es de considerar como indemnizables los riesgos sufridos durante la prestación de sus servicios tomando en cuenta esta situación desde el momento en que el trabajador se somete a la autoridad del patrón.

De la subordinación del trabajador frente al patrón, derivada de la autoridad, la cual se origina del contrato de trabajo, surgirá la responsabilidad empresarial, es decir, la responsabilidad a cargo del empleador.

A falta de dicha subordinación no podrá existir responsabilidad del patrón a favor del trabajador ante cualquier riesgo o infortunio acontecido, toda vez que es más importante la existencia de la relación de subordinación que la relación contractual, para los efectos de responsabilidad aun considerando a la subordinación como elemento básico para el contrato de trabajo.

(41) Ibidem. Pág. 43.

C. Teoría de la Culpa.

La Teoría de la Culpa se basa en la responsabilidad subjetiva, derivada de la idea de que quien hace un daño por culpa o dolo a otro debe responder de él en la reparación de las consecuencias, encuadrándose por tal motivo dentro del Derecho Civil.

En el Derecho Romano se reguló la culpa como única fuente de responsabilidad extracontractual, la cual surtía por el hecho de cometer un incumplimiento impuesto por la ley.

De acuerdo a esta teoría, el trabajador debía probar en caso de haberse suscitado un accidente en el trabajo en donde hubiere sufrido un daño, que el patrón había incurrido en culpa, para que tuviera derecho a recibir una indemnización por parte del patrón por el daño sufrido, es decir, que el trabajador debía de probar el perjuicio en su persona ocurrido como consecuencia de un acto del patrón, incurriendo en culpa. Resultando este hecho muy difícil de probar y por tanto, más accidentes quedaban sin ser indemnizados.

Apoyándonos en el principio de que toda persona, que por causa de un hecho a ella imputable, ya sea, por dolo, culpa o negligencia será responsable civilmente para re-

parar los daños que ocasionó de tales actos, en virtud de - que si quebranta las disposiciones señaladas en la ley incurrir en responsabilidad aunque no exista vínculo jurídico.

En el aspecto laboral, el trabajador necesariamente debe acreditar que existe una relación de causalidad entre el daño por él recibido y la culpa imputada al patrón. Resultando más problemática la indemnización, cuando se daba la culpa que cuando el accidente era producido en ocasión y durante el trabajo como un hecho irremediable, imputándole a ello una fuerza mayor o a un caso fortuito.

En resumen, adoptar la Teoría de la Culpa, resulta ilógico si tenemos en cuenta que la gran mayoría de los accidentes de trabajo son causados por caso fortuito o fuerza mayor, numerosos accidentes quedarían sin ser indemnizados por no poderse comprobar la culpa del patrón.

D. Teoría de la Responsabilidad Contractual.

Como antecedente a esta teoría se encuentra la Teoría de la Culpa, a la cual anteriormente se ha hecho referencia, misma que se basaba para establecer la responsabilidad patronal ante los riesgos no sólo en una acción sino también en una omisión, derivándose la obligación de reparar las consecuencias de un riesgo de trabajo.

Esta Teoría de la Responsabilidad Contractual se funda en el contrato de trabajo en cuanto a la modificación de la amplitud de las obligaciones del patrón, imponiéndole a éste la de velar por la seguridad de sus trabajadores. Y - con respecto al derecho de indemnización de los daños ocurridos por los accidentes de trabajo acaecidos con motivo de la prestación de servicios, esta teoría sostiene que tal derecho deriva del contrato de trabajo y no de la culpa del patrón o empresario.

Ocurrido un accidente de trabajo recae sobre el patrón, una presunción de culpa, por tanto, éste debe probar su inocencia ante tal infortunio, eximiéndose de responsabilidad si demuestra que el accidente se debió a una causa de fuerza mayor, caso fortuito o por culpa del trabajador.

En cuanto al derecho de indemnización como ha quedado señalado, no deriva de la culpa del patrón sino del propio contrato de trabajo que hubiesen celebrado éste y el trabajador, imponiendo tal documento la obligación para el patrón de devolver al trabajador concluidas sus labores durante la jornada de trabajo en la misma forma en que comenzó a realizarlas.

Sin embargo, la responsabilidad por un infortunio del trabajo, no puede derivar del contrato toda vez que la obligación de velar por la integridad física del trabaja-

dor existe independientemente de un contrato de trabajo, -- pues es un deber el no comprometer o arriesgar la vida de un trabajador por negligencia. Por otro lado, resulta equivocada llamarse a esta teoría como " contractual ", según señala Guillermo Cabanellas " pues nadie sostendrá que el patrono - consiente voluntariamente en contraer una responsabilidad - provocada por accidente que muchas veces puede producirse - por imprudencia del mismo trabajador ". (42)

Por tanto, no puede ser el contrato de trabajo, el que imponga la obligación de reparar los daños sufridos - por el trabajador en el desempeño de sus labores, sino más - bien, es la ley la que impone esta obligación porque el pa- trón no conviene voluntariamente a asegurar al trabajador de los riesgos de trabajo.

E. Teoría del Caso Fortuito.

La Teoría del Caso Fortuito basa sus principios jurídicos para sostener la responsabilidad patronal ante los riesgos del trabajo, en el hecho de que quien obtiene una - utilidad de una persona o una cosa, justo es que asuma los - riesgos ocasionados por tener a su disposición a esa persona o cosa.

(42) CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 287.

El maestro Guillermo Cabanellas afirma " la teoría en mucho se ajusta a principios romanistas tales como - ubi periculum, ibi est lucrum (donde está el peligro, allí también el lucro); ubi emolumentum; ibi onus esse debet -- (donde está la utilidad debe estar la carga) ". (43)

En realidad el infortunio del trabajo resulta imputable a la empresa, aun cuando no exista culpa del patrón. La responsabilidad del patrón queda manifestada en la obligación de indemnizar al trabajador cuando el accidente se hubiere originado por caso fortuito o inclusive por culpa del propio trabajador y no sólo en los casos en que el patrón - hubiese incurrido en culpa.

Esta teoría tomó como punto de partida y distinguiendo entre el caso fortuito y la fuerza mayor; recordando que la fuerza mayor es originada por un hecho de la naturaleza siendo independiente de la empresa en donde se presta trabajo, y el caso fortuito tiene su causa en un acontecimiento fuera de la previsión humana y en relación con el funcionamiento de la empresa, considerándose dentro del Derecho Civil como una culpa objetiva, toda vez que ésta no recae sobre el patrón sino en la empresa.

(43) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1968. Pág. 631.

Sin embargo, como lo comenta Dionisio J. Kaye al enunciar a Bonnacase, el cual se postula por considerar " la distinción entre caso fortuito y fuerza mayor no tiene aplicación práctica alguna y por tanto, resulta inoperante, ya - que ambos producen la misma consecuencia; la liberación del deudor ". (44)

Resultando inaplicable este criterio en lo que - toca a los riesgos del trabajo pues, para poder fundar la - responsabilidad patronal, primero es necesario distinguir el caso fortuito de la fuerza mayor.

Si se siguiera el criterio adoptado por Bonnacase, de no haber distinción entre el caso fortuito y la fuerza mayor, darían como consecuencia que todos los accidentes fueran indemnizados.

La idea de que los accidentes sufridos por culpa del trabajador son indemnizables de acuerdo a la Teoría del Caso Fortuito, y aquéllos ocurridos por fuerza mayor debido a la falta de distinción entre ésta y el caso fortuito, nos lleva a considerar que también sean indemnizables.

F. Teoría de la Responsabilidad Objetiva.

La Teoría de la Responsabilidad Objetiva se fun-

(44) KAYE, Dionisio J. Ob. Cit. Págs. 45 y 46.

da en el supuesto consistente en el daño que un objeto ocasiona y la responsabilidad asumida del propietario, por ser beneficiado con ese objeto o cosa de su propiedad. Por tal razón, la culpa es indiferente, pues la responsabilidad ya no tiene su fundamento en la culpa del quien realiza una acción u omisión; para esta teoría, la responsabilidad se concreta por el daño causado por un objeto o cosa.

En otras palabras, para la Teoría de la Responsabilidad Objetiva, la culpa pasa a un segundo plano, sosteniendo que la responsabilidad patronal no se determina en cuanto a una falta imputable a tal o cual persona sino más bien, en un hecho material objetivo, como lo podría ser una cosa inanimada que causara un daño, y por tanto, será responsable del mismo, el propietario de la cosa que ocasiona un daño.

Esta teoría se funda en el Derecho Civil y en especial en el concepto jurídico de que los dueños de una cosa que cause un daño deben repararlo.

El patrón propietario de una maquinaria, la cual ha ocasionado un infortunio de trabajo a alguno de sus trabajadores, resulta responsable para la indemnización correspondiente, aunque no haya incurrido en culpa sino por el hecho de que su maquinaria es la que ocasionó el infortunio.

De acuerdo a esta teoría, la responsabilidad de indemnizar un infortunio del trabajo se origina acreditando la relación de causa a efecto entre el riesgo y la cosa que produjo ese infortunio.

Sin embargo, considerando a la persona como un ser que piensa y que posee una conciencia propia, esta teoría no la considera así y la asimila con las cosas, con el patrimonio que sufre un daño, señalando la obligación de reparar ese daño, como si se reparara cualquier cosa.

G. Teoría del Riesgo de Empresa.

La teoría del Riesgo de Empresa funda sus principios en la idea de que la responsabilidad de los riesgos de trabajo, recaen sobre la comunidad de trabajo, la cual está representada a través de la empresa.

Por otro lado, considerando que la producción contiene un interés económico, aquella debe asumir los perjuicios que sufriera el trabajador en la ejecución de la actividad laboral que presta.

De acuerdo a la teoría en cuestión, la empresa debe responder por los perjuicios o lesiones que le produzcan al trabajador con motivo del trabajo. Indemnizando al trabajador cuando algún hecho relacionado con el trabajo le

provoque un daño en su persona, pues el trabajo en sí implica un riesgo.

Si es el patrón quien lleva a cabo el financiamiento de la empresa y el trabajador presta su fuerza de trabajo, justo es, que el daño económico lo soporte el patrón - por el daño corporal que padezca el trabajador cuando se presente un riesgo, aun cuando no tenga resarcimiento el daño corporal del trabajador.

Esta teoría finca la responsabilidad patronal tomando en consideración la solidaridad social, obligando a las empresas como persona jurídica colectiva, a asumir los daños económicos y corporales que sufra el trabajador con motivo o en el ejercicio del trabajo, mediante los seguros sociales.

H. Teoría del Riesgo Social.

Para la Teoría del Riesgo Social, la responsabilidad por riesgos de trabajo deben pesar sobre los industriales y por toda la sociedad y no sobre determinada empresa. - Dando origen al fundamento de los sistemas de seguridad social, brindando cobertura en la rama de riesgos del trabajo a cargo de la colectividad industrial determinada por cada rama de actividad, cubriendo las contingencias ordinarias ocasionadas a los trabajadores como son las enfermedades ge-

nerales, la cesantía, maternidad y muerte.

Distribuyendo, de acuerdo a esta teoría, la responsabilidad ocasionada por los riesgos del trabajo, por lo que hace a la indemnización entre toda una colectividad, -- siempre habrán recursos económicos suficientes para solventar la responsabilidad de carácter económico. Las consecuencias de los riesgos de trabajo se distribuyen entre los seguros sociales.

Con la implantación de sistemas de seguros sociales, no se obliga al patrón individualmente ni por otro lado, en forma impersonal a la empresa a responder por los -- riesgos ocurridos a los trabajadores a su cargo, resultando menos grave la responsabilidad patronal, considerando que -- quien debe asumir los infortunios es la colectividad.

En resumen, la Teoría del Riesgo Social, tiende a excluir de la responsabilidad a la empresa, o bien, al patrón mediante el seguro social.

2. Teoría aceptada por la Ley Federal del Trabajo.

En la exposición de motivos de la Ley de 1970, -- al actualizar las normas contempladas en la ley de 1931, regulando en el Título Noveno los riesgos del trabajo, expone la siguiente justificación: " La Teoría del Riesgo Profesio-

nal se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran ".

Sin embargo, al paso del tiempo, la doctrina y la jurisprudencia han transformado sus ideas, pasando de la idea del riesgo profesional a la del riesgo de autoridad, y que actualmente se llama " riesgo de empresa ", como lo expresa Néstor De Buen, entre otros. (45)

En la Teoría del Riesgo de Empresa, ésta quedaba obligada a reparar los daños causados al trabajador a su servicio por motivo del trabajo y dentro de la misma.

La adopción de la Teoría del Riesgo de Empresa provocó tres importantes consecuencias: la primera de ellas fue el cambio de terminología, los riesgos profesionales se intitularon riesgos de trabajo y a las consecuencias de éstos se les denominaron como accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo.

La segunda de ellas consistió en suprimir a la fuerza mayor extrana al trabajo como una excluyente de responsabilidad, como lo establecía la Ley de 1931, en su artí-

(45) Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. Pág. 565.

culo 316 fracción III, tomando en consideración que suscitó demasiadas controversias, y por otro lado, porque la idea - del riesgo de empresa pone a cargo de ella los accidentes - que lo ocurran al trabajador cuando éste se encuentre bajo - la autoridad del patrón prestando sus servicios.

Al respecto, Mario de la Cueva expresa " La fuerza mayor y el caso fortuito tienen en común su imprevisibilidad, lo que significa que son fenómenos que se presentan repentinamente, de tal suerte que no hay razón que justifique el diferente tratamiento para unos y otros ". (46)

Considerando que al ser suprimida la fuerza ma--yor como excluyente de responsabilidad y toda vez que la Ley Federal del Trabajo no hace referencia alguna por lo que toca al caso fortuito, resulta inaplicable éste en materia laboral, por considerarlo dentro del Derecho Civil como una - culpa objetiva.

Otra consecuencia fue, en la medida en que la - Teoría del Riesgo de Empresa, permitió el aumento de las indemnizaciones en un 25 % sobre la valuación ordinaria en los casos de falta inexcusable del patrón, los cuales se encuentran contenidos en la ley vigente en el artículo 490 que señala:

(46) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 140.

- " Artículo 490. ... Hay falta inexcusable del patrón:
- I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de riesgos de trabajo;
 - II. Habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;
 - III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las Autoridades del Trabajo;
 - IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y
 - V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores".

De un modo u otro, el patrón queda obligado a responder por los riesgos de trabajo sufridos por el trabajador en el desempeño de sus servicios, logrando un beneficio a su favor, el aumento del 25 % a la indemnización correspondiente por su incapacidad o muerte, en los casos en que por negligencia el patrón omita una medida preventiva a efecto de evitar que se produzca el riesgo.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo trató de adaptarse a las disposiciones contenidas en la Ley del Seguro Social, fundándose en los principios de la Teoría del Riesgo Social, en lo que toca a fincar la responsabilidad patronal por medio de los seguros sociales.

3. Ampliación de la Responsabilidad Patronal.

A. Responsabilidad de los patrones nacionales y extranjeros.

Nuestra Ley Federal del Trabajo no hace alusión alguna con respecto a los patrones extranjeros a diferencia de lo que ocurre con la nacionalidad de los trabajadores, - señalando en el artículo 70.: " En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de - trabajadores mexicanos, por lo menos ... ".

Considerando con ello que no hay distinción formulada sobre patrones nacionales y extranjeros y, por tanto, no hay modificación en la responsabilidad por los riesgos de trabajo que se produzcan en sus establecimientos. Bastará - que el riesgo se verifique con motivo o en ejercicio del trabajo siendo innecesario estimar responsable al patrón de nacionalidad extranjera, toda vez que el concepto patrón comprende tanto a los nacionales como a los extranjeros, que - tengan su establecimiento o industria en nuestro país, a razón de que la Ley Federal del Trabajo en su artículo primero señala: " La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas - en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución ".

Por otra parte, si la responsabilidad patronal - se circunscribe al hecho de resarcir económicamente al traba

jador víctima de un riesgo de trabajo, de los daños sufridos con motivo o en ejercicio del trabajo, no cabe razón alguna, para el trabajador, la distinción entre el patrón nacional y el extranjero, por tal motivo al no hacer referencia nuestra legislación laboral, por lo que toca a los patrones de nacionalidad extranjera y generalizar tal concepto, comprendiendo a nacionales y extranjeros, se logra una protección a favor de los trabajadores.

B. El Contratista Responsable.

Recordando que en páginas anteriores se hizo la alusión del concepto de patrón así como del intermediario, - en este punto haremos referencia a la situación que guarda - éste último en cuanto a la responsabilidad que deriva de los riesgos de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 12 - señala: " Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que preste ser vicios a un patrón ".

Podríamos considerar que, si el intermediario es la persona que contrata personas para desempeñar un trabajo a un patrón, de acuerdo a lo que indica nuestra legislación, es común que se le denomine al intermediario " contratista ".

Sin embargo, el legislador al disponer en el artículo subsecuente al expresado anteriormente, en el caso de que los intermediarios contraten trabajos para realizarlos - con elementos propios suficientes a fin de garantizar las - obligaciones que la misma ley les impone en cuanto a las relaciones con sus trabajadores, serán considerados como patrones.

En otras palabras, si un intermediario actúa como tal, contratando los servicios de personas para un patrón, pero dispone de elementos propios suficientes, tendrá el carácter de contratista no de intermediario.

Por otro lado, continuando con la disposición - señalada en el artículo 13, que indica: " ... En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores ". Con esta disposición se logró proteger a los trabajadores, atribuyendo responsabilidad solidaria al patrón que se hubiese beneficiado con el trabajo de las personas contratadas por el intermediario, ante la posible insolvencia económica del contratista, garantizando con ello los derechos de los trabajadores, que sin esta disposición quedarían desprotegidos. Néstor De Buen señala, en cuanto a la situación de los intermediarios que " ... su condición de " contratista " queda sujeta al hecho de que sean laboralmente solventes ya que, de otra manera, las obligacio

nes quedarán a cargo, en forma directa e inmediata, de la em presa principal, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del " contratista " devenido intermediario ". (47)

Por tanto, sólo se considera intermediario al - contratista cuando es insolvente económicamente y, sólo sirve de conducto a dos sujetos para que se produzca una relación laboral, pues el intermediario no participa jurídicamente en ella.

Si el contratista es solvente económicamente al contratar a uno o más trabajadores, le sobreviene la responsabilidad ante el hecho de que se produzca un riesgo de trabajo en el que resulten víctimas los trabajadores contratados por él, debiendo cumplir con las obligaciones que le impone la ley, a las cuales se hará alusión en páginas posteriores.

4. La Responsabilidad por Enfermedades Profesionales.

Como quedo expresado en el capítulo correspondiente a los conceptos generales, la enfermedad profesional es un estado patológico que se manifiesta lentamente y que adquiere el trabajador que se encuentra expuesto a la presencia de materiales nocivos a la salud así como al medio indus

(47) DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. Pág. 481.

trial en el cual se desempeña con motivo del trabajo.

Por lo que hace a la responsabilidad derivada - por las enfermedades profesionales que contraigan los trabajadores, se establece que será responsable el patrón a cuyas órdenes se encuentra el trabajador.

Y ante la posibilidad de que el trabajador preste sus servicios a dos o más patrones y le comiencen a aparecer síntomas patológicos a causa del trabajo desempeñado, para determinar si existe responsabilidad o no a cargo del patrón, es indispensable verificar si el riesgo sufrido es propio de la profesión u oficio del trabajador. Al respecto, - Jesús Castorena señala "... justo sería considerar responsables de la enfermedad profesional a los cinco patrones y no de manera exclusiva a aquel al servicio de quien se encuentra, cuando los síntomas del padecimiento aparecen ". (48)

De lo contrario, sólo sería responsable el patrón, al cual el trabajador prestaba sus servicios al aparecerle los síntomas de la enfermedad.

Sin embargo, resulta de extrema importancia, para poder determinar la responsabilidad patronal, en el caso

(48) CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. "Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero". Segunda edición. México. 1949. Pág. 389.

de que el trabajador preste sus servicios a dos o más patrones, los dictámenes médicos emitidos por peritos en la materia, a efecto de que se esclarezca si el padecimiento patológico es consecuencia del trabajo desempeñado en la profesión u oficio que realice con el respectivo patrón, debiéndose - analizar la posible enfermedad que adquiriera en uno u otro - trabajo.

V. OBLIGACIONES DERIVADAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

Una vez que inevitablemente se ha producido un riesgo de trabajo, en el cual resulta víctima un trabajador, le devienen obligaciones tanto al patrón, en caso de no existir ninguna excluyente de responsabilidad a su favor, como al trabajador aun cuando sea víctima del riesgo, obligaciones que a continuación se expresarán.

1. Obligaciones del Patrón.

A. Denuncia del Accidente.

Cuando se haya suscitado un accidente de trabajo el patrón deberá hacer del conocimiento de la autoridad correspondiente, que en estos casos es la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o en su defecto al Inspector del Trabajo, el accidente acaecido que le ocurra al personal a sus servicios.

La Ley Federal del Trabajo señala el término de 72 horas siguientes al accidente para dar aviso del mismo y en caso de que el accidente produzca la muerte del trabajador se dará aviso de inmediato.

Se impone la obligación al patrón de proporcionar los datos personales del trabajador, de los testigos de los hechos, del lugar en donde se haya atendido al trabajador accidentado, el trabajo que desempeñaba, el salario que

percibía así como los posibles beneficiarios de la indemnización en caso de que fallezca el trabajador.

Podríamos considerar, que con el aviso del accidente de trabajo ocurrido se logran, por una parte, un informe estadístico, resolver la situación del trabajador o de sus beneficiarios en forma más rápida, asimismo establecer mayor vigilancia en las empresas en cuya actividad exista la posibilidad de presentarse frecuentes accidentes.

B. Asistencia Médica y Hospitalaria.

Al determinarse la responsabilidad patronal por riesgos de trabajo, surge la obligación del patrón de proporcionar la atención médica, incluyendo la quirúrgica y la farmacéutica, así como atención hospitalaria según lo requiera el caso, hasta que el trabajador víctima del daño se encuentre en condiciones de volver al trabajo que desempeñaba o - más trágicamente hasta que sea declarada por los médicos, su incapacidad permanente.

La asistencia médica que comprende la farmacéutica, hospitalaria, entrega de medicamentos y los tratamientos de toda clase, se traduce en el derecho a una reparación material en lo posible del daño sufrido por el trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo.

Sin embargo, no podemos considerar como una indemnización, la asistencia médica, porque no podría tener tal carácter, ya que, no compensa el daño sufrido por ser una obligación del patrón costear la asistencia médica a favor del trabajador accidentado.

Por otra parte, proporcionar aparatos de prótesis y ortopedia necesarios para la recuperación física del trabajador accidentado no pueden constituir indemnización, toda vez que el fin perseguido con proporcionárselos es, coadyuvar en lo posible a la recuperación del trabajador víctima de un accidente suscitado en ejercicio o con motivo del trabajo.

Los gastos que realice el patrón por concepto de asistencia médica no se suman a la indemnización, porque los mismos no podrán suplir al salario que dejó de percibir el trabajador por el riesgo sufrido. Tales gastos derivan de la responsabilidad a cargo del patrón por haberse producido el accidente estando el trabajador bajo su mando.

En el Convenio número 17 adoptado por la Organización Internacional del Trabajo relativo a la indemnización por accidentes del trabajo, en su artículo 9o. hace alusión a que la víctima de un accidente con motivo o en ejercicio del trabajo tiene derecho a asistencia médica y quirúrgica necesaria como consecuencia del siniestro, quedando ésta a -

cargo del patrón, o bien de la institución del seguro competente. (49)

C. Rehabilitación.

Siempre y cuando sea posible, el trabajador víctima de un riesgo tendrá derecho a su rehabilitación o readaptación para continuar posteriormente en el desempeño de su trabajo, por tanto, el patrón estará obligado a proporcionar los medios necesarios para tal fin. Pues, no solamente proporcionar la asistencia médica y otorgar la indemnización por incapacidad son las únicas obligaciones del patrón.

Proporcionar lo necesario para poder lograr en lo posible, la rehabilitación del trabajador accidentado, constituye un objetivo de la legislación laboral, que el trabajador pueda desempeñar cualquier actividad de acuerdo con la capacidad actual que tenga después de haber sufrido un accidente con motivo del trabajo, tratando de dejar de ser una carga para la sociedad y para sí mismo y seguir siendo útil.

El trabajador deberá acudir a los centros especializados correspondientes a fin de lograr su recuperación

(49) Cfr. Convenios de la OIT ratificados por México. -
Ob. Cit. Pág. 51.

física con la ayuda de los aparatos y tratamientos especiales.

Sin embargo, para proporcionar la rehabilitación al trabajador, es imposible que cada empresa establezca un centro de rehabilitación, pues para ello se requiere, aparatos, métodos y demás procedimientos técnicos diversos, de acuerdo a la incapacidad de que se trate, siendo necesario establecer más centros de rehabilitación que en forma conjunta lleven a cabo las empresas que tengan mayor número de trabajadores y en las cuales, es más frecuente la posibilidad de que ocurran accidentes por la actividad industrial que en ellas se producen.

D. Entregar medicamentos y material de curación al trabajador.

El patrón tendrá la obligación de proporcionar medicamentos y material de curación a fin de prestar los primeros auxilios al trabajador accidentado, estableciendo puestos de socorro en el momento mismo en que se suscite cualquier riesgo en el centro de trabajo, a efecto de evitar que el daño ocurrido al trabajador sea más grave.

Se debe considerar que la entrega de medicamentos y material de curación al trabajador, es una obligación general impuesta al patrón, además de imponerle mayores obli

gaciones nuestra ley laboral, de acuerdo al número de trabajadores que tenga en su establecimiento o empresa.

Si el patrón eludiera esta obligación, incurriría en responsabilidad penal por constituir el incumplimiento de la prestación legal referida, un delito de comisión - por omisión, en virtud de que, no cumple los preceptos que marca la ley.

E. Readmisión del trabajador accidentado.

Una importante obligación que el legislador impone al patrón derivada de un riesgo de trabajo, es sin lugar a dudas, la readmisión a la actividad laboral en el centro de labores en el que prestaba sus servicios hasta antes de haberse suscitado el accidente, siempre y cuando el trabajador se pueda desempeñar en el mismo trabajo que realizaba, porque en caso de que se determine su incapacidad permanente total, de conformidad con el artículo 498 de nuestra ley laboral, claro es, que no podrá ser útil en la misma actividad que desempeñaba.

Sin embargo, si al trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo, se le determina cualquier otra incapacidad, con excepción de la permanente total, y no se encuentra en condiciones para realizar el trabajo que desempeñaba hasta antes del accidente, pero si otro de acuerdo a su

capacidad física, el patrón estará obligado a proporcionarle otro trabajo, en el cual se pueda desempeñar útilmente, tal como lo señala el artículo 499 de nuestra Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta las disposiciones señaladas en el contrato colectivo de trabajo, logrando un beneficio más, a favor del trabajador víctima de un riesgo de trabajo.

F. Proporcionar aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.

La Ley Federal del Trabajo impone al patrón, como otra prestación en especie que debe brindar al trabajador accidentado, además de la asistencia médica, hospitalaria, - farmacéutica y quirúrgica, la de facilitarle los aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios para rehabilitar - las partes físicas corporales del trabajador que hayan sido afectadas por la lesión causada por el accidente de trabajo.

Asimismo, el Convenio 17 adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, a que se ha hecho alusión en páginas anteriores, relativo a la indemnización por accidentes de trabajo, dispone en su artículo 10 que: " las víctimas de accidentes de trabajo tendrán derecho al suministro y a la renovación normal, por el empleador o el asegurador, de los aparatos de prótesis y de ortopedia cuyo uso se considere necesario ". (50)

(50) Convenios de la OIT ratificados por México. Ob. --
Cit. Pág. 51.

En virtud, de que México adoptó el Convenio 17 - referido, se logra un beneficio más a favor del trabajador - accidentado, que debe, sin poder evitarlo, usar aparatos de prótesis y ortopedia en el sentido de que se renovarán los - mismos, cuando se considere necesario.

La obligación del patrón de proporcionar los aparatos anteriormente citados, no podrán constituir un resarcimiento patrimonial, porque tal obligación la impone la ley - como consecuencia del accidente suscitado.

G. Otorgar las Indemnizaciones correspondientes.

Esta obligación a cargo del patrón, a la cual se hizo referencia en páginas anteriores, como una prestación - en dinero a favor del trabajador constituye una forma de poder resarcir patrimonialmente en lo posible las consecuencias que los riesgos de trabajo dejan en la persona del trabajador, recordando que esta prestación va desde la incapacidad temporal hasta la muerte del trabajador accidentado.

2. Obligaciones de los Trabajadores.

Así como a consecuencia de los riesgos de trabajo la ley impone obligaciones a los patrones, también se las impone a los trabajadores, las cuales a continuación se expresarán.

Las obligaciones a cargo del trabajador en relación con los riesgos de trabajo se encuentran señaladas en nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 134 en sus fracciones VII, X, XI y XII, las cuales en resumen se traducen en:

- a) Prestar el auxilio necesario a sus compañeros de trabajo cuando el riesgo se suscite, así como en caso de que peligren los intereses del patrón;
- b) Someterse a exámenes médicos previstos para determinar si padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo que resulte contagiosa o incurable;
- c) Dar aviso al patrón de las enfermedades que pudieran padecer;
- d) Dar aviso al patrón, o en su caso, a su representante de cualquier deficiencia que exista en el lugar de trabajo, con el fin de evitar un riesgo de trabajo en perjuicio de la vida de los demás trabajadores, de los patrones o de los intereses de éstos.

Por otro lado, es sin duda, un deber humano y solidario, que no se encuentra impuesto por nuestra legislación laboral, el informar al patrón los riesgos profesionales que sufran, salvo el caso de que se presente una causa -

de fuerza mayor u otra situación y no puedan hacerlo.

3. Obligaciones Especiales de los Patrones.

Las obligaciones que la legislación señaló como especiales a diferencia de las que se han mencionado en pági-
nas anteriores en relación a los riesgos de trabajo son, tan-
to para prevenirlos como para asumir las consecuencias que -
originen.

Tales obligaciones se encuentran indicadas por -
el artículo 504 de nuestra Ley Federal del Trabajo y que en
forma resumida son las siguientes:

- a) Contar con medicamentos y material de curación en los
centros de trabajo a fin de proporcionar los primeros
auxilios;
- b) Cuando el patrón exceda de cien trabajadores a su dis-
posición deberá establecer una enfermería dotada de -
lo más necesario para prestarle la atención médica más
rápida al trabajador accidentado. Sin embargo, si re--
sulta insuficiente tal enfermería se encargara del -
traslado del trabajador a un hospital o centro médico
donde sea atendido;

- c) Otra obligación que no resulta muy real, es en cuanto económicamente deba de instalar un hospital con personal médico y auxiliar que sea necesario, pues no podría el patrón hacerse cargo de esta obligación, por lo que tiene que recurrir a sanatorios y hospitales, celebrando con ellos contratos para que les brinden a los trabajadores, la asistencia médica necesaria;
- d) Para celebrar contratos, los patrones con los sanatorios u hospitales para que presen la atención médica referida, los patrones los llevarán a cabo previo a acuerdo con los trabajadores;

Haciéndose constar que los sanatorios y hospitales deberán encontrarse cerca del establecimiento a efecto de proporcionar a los trabajadores asistencia médica inmediata.

- e) Una obligación más de carácter especial impuesta al patrón, es la de dar aviso a las autoridades correspondientes, la cual ya se hizo referencia en páginas anteriores, al tocar el subapartado de obligaciones del patrón derivadas de los riesgos de trabajo, señalando a la denuncia del accidente, así como cuando a causa del mismo, el trabajador haya fallecido.

Una última obligación más de carácter especial - que impone la Ley Federal del Trabajo al patrón, es en relación a lo que dispone en su artículo 132 fracción XVII, que a fin de cuentas, contiene en forma más resumida, las contenidas en el artículo 504 del mismo cuerpo legal.

Sin embargo, cabe hacer notar que en la fracción XVII del artículo 132 dispone cumplir tales obligaciones en base a lo impuesto por leyes y reglamentos, así como por los instructivos que se expidan para tal efecto, a los cuales haremos referencia en páginas posteriores en el capítulo correspondiente al marco legislativo de los riesgos de trabajo.

VI. EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD EN LOS CASOS
DE RIESGOS DE TRABAJO

1. Causas que eximen la responsabilidad patronal.

La legislación laboral además de imponer al patrón la obligación de responder al resarcimiento de los daños que ocasionen los riesgos del trabajo, también lo exime de tal deber, en el sentido de que produciéndose un accidente en el lugar de trabajo, no exista la obligación de indemnizar al trabajador o, a sus beneficiarios por no tener responsabilidad el patrón, o en los casos de que al trabajador le produzca una enfermedad común o que el accidente no guarde relación con el trabajo.

Señala Guillermo Cabanellas al respecto, " En realidad, no cabe hablar de exención ni tampoco de excepción de la responsabilidad patronal; pues lo que se produce o procede, ..., es la inaplicación de las medidas legales por causas previstas en la misma ley ". (51)

Las causas que eximen de responsabilidad al patrón se encuentran expresadas en el artículo 488 de nuestra Ley Federal del Trabajo, mismas que a continuación estudiaremos.

(51) CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos de Trabajo. Ob. Cit. Pág. 319.

A. La Embriaguez del Trabajador.

Sin lugar a dudas una gran parte de nuestra sociedad es afecta a las bebidas alcohólicas, las cuales sin moderación en su consumo, provocan un estado de inconciencia en la realización de sus actos.

Con relación a las excludentes de responsabilidad a favor del patrón, la embriaguez del trabajador en horas y lugar de labores, no podría considerarse como riesgo de trabajo ocurrido al trabajador encontrándose en tal estado.

La embriaguez del trabajador ya sea, habitual o deliberada representa una causa de exención de la responsabilidad para el patrón, en caso de que se suscite un accidente de trabajo dañando al trabajador que ingirió bebidas alcohólicas en exceso.

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

Por lo tanto, si no existe responsabilidad patronal en caso de que el trabajador se encuentre en estado de -

ebriedad y le ocurra un accidente cuando se helle desempeñan do sus funciones, tampoco habría responsabilidad si en el - accidente el trabajador pierde la vida y se comprueba que es taba en estado de ebriedad.

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

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

B. La Drogadicción.

Nuestra legislación laboral también exime de responsabilidad al patrón, cuando el trabajador sufre un acci - dente de trabajo, estando bajo los efectos de algún narcóti - co o droga.

Sin embargo, la propia ley admitió como una causa de excepción, que el trabajador hubiere hecho uso de drogas o narcóticos por prescripción médica y que con antelación al accidente hubiere hecho del conocimiento de tal situación al patrón, además de presentarle la prescripción sucrita por el médico que le hubiere autorizado la administración de drogas o narcóticos.

C. La Falta Intencional.

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

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

La Ley Federal del Trabajo, sin embargo, prevé la situación en la que tanto, el propio trabajador se pueda causar una lesión cometiendo con ello una falta intencional, como que se haya causado un daño de acuerdo con otras personas, las cuales podrían ser sus beneficiarios, o bien, terceras personas.

La falta intencional no podría ser considerada como una imprudencia profesional, pues es la víctima la que intencionalmente se provoca el accidente. Alfredo Gaete a esta situación la llama " auto-lesionismo ", considerando que el trabajador por su propia voluntad ocasiona un accidente para obtener una indemnización. (52)

En el hecho de causar un accidente en forma intencional se presenta un acto voluntario por parte del trabajador, el cual es conciente, deseado y libre, excluyendo con ello la existencia de elementos que puedan viciar la voluntad, pues el acto voluntario es premeditado.

D. La Riña.

La riña comprendida como excluyente de responsabilidad patronal en los riesgos de trabajo, se encuentra prevista en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 488 fracción IV, contemplando la situación en que el accidente haya sido provocado por causas que no son inherentes al trabajo o son ajenos al mismo.

(52) Cfr. GAETE BERRIOS, Alfredo y Figueroa Araya, Exequiel. Sic. Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Colección de Estudios Jurídicos y Sociales. Vol. XI. Jurídica de Chile. Chile. 1951. Pág. 113.

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

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

Cabanellas señala que para considerar la riña como consecuencia del Trabajo, debe existir un nexo de causalidad entre el servicio prestado por el trabajador y las lesiones que hubiera sufrido éste a consecuencia del accidente - (53) , pues no basta que haya ocurrido el accidente por motivo de riña en el lugar y horas de trabajo.

Sin embargo, nuestra legislación laboral sólo hace referencia a la riña, como excluyente de responsabilidad patronal que haya provocado un accidente; pero no prevé en ninguna forma el hecho de que el accidente hubiera sido provocado por riña siendo ésta, por motivos de trabajo, puesto que la riña podría tener un nexo de causalidad con la prestación del trabajo y las lesiones sufridas por el accidente.

(53) Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 339.

E. El Intento de Suicidio.

El intento de suicidio por parte del trabajador es considerado como excluyente de responsabilidad, igualmente a la rifa se encuentra previsto en la fracción IV del artículo 488 de nuestro Ley Federal del Trabajo.

El suicidio se caracteriza como un acto voluntario, en ocasiones violento, que se manifiesta libremente o con la instigación de otra persona, con el propósito de quitarse uno mismo la vida.

Como un acto voluntario, el intento de suicidio comprende en sí un elemento subjetivo originado con el factor intencional de atentar contra la vida del propio trabajador que lo ejecuta, resultando ilógico que después de realizar actos encaminados a lograr aparentar un accidente como de trabajo, habiendo sido voluntario el intento de suicidio, el accidente sea considerado de trabajo.

Quedando eximido de cualquier responsabilidad el patrón, cuando el trabajador intente suicidarse aun cuando éste haya realizado actos encaminados para ello en el lugar y horas de trabajo; no podría proceder indemnización alguna con cargo al patrón, cuando los actos realizados por el trabajador en su intento de suicidio no tienen ninguna relación con el trabajo.

Por otra parte, el patrón no tendrá la obligación de cubrir prestaciones en dinero y en especie, sin embargo, aun cuando no exista ninguna responsabilidad patronal en los casos señalados anteriormente como excluyentes de responsabilidad, el último párrafo del artículo 488 de la ley - laboral señala " El patrón queda en todo caso obligado a -- prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del - trabajador a su domicilio o a un centro médico ". Por tanto, el patrón tendrá la obligación de proporcionar los primeros auxilios al trabajador ocurrido un accidente en el trabajo, pues tal obligación es considerada de carácter especial como lo dispone el artículo 504 fracción I del mismo ordenamiento legal.

2. Causas que no eximen la Responsabilidad Patronal.

La Ley Federal del Trabajo prevé tres causas - que no liberan al patrón de su responsabilidad en los casos de riesgos de trabajo, las cuales se encuentran señaladas en el artículo 489 y que estudiaremos a continuación.

A. El hecho de que el trabajador haya asumido explícita o - implícitamente los riesgos de trabajo.

Si el trabajador acepta terminantemente o realiza actos que manifiesten su voluntad inequívoca, como sería el caso de que firmara un documento reconociendo en el mis--

mo, los riesgos de su trabajo, eximiendo al patrón de responsabilidad alguna, no podría ser una causa de liberación de - responsabilidad patronal en razón de que el trabajador está renunciando a los derechos que marca la ley a los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, situación que resulta - legalmente nula, de acuerdo a lo establecido en el artículo 5o. fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

" Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

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

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

La imprudencia profesional del trabajador se ve reflejada en la adaptación a los riesgos de su oficio, que - lo hacen olvidar las medidas de prevención en su desempeño -

habitual, pues en ocasiones realiza sus actividades de trabajo en forma mecánica o rutinaria.

B. Que el accidente se cauce por descuido o negligencia del trabajador.

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

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

Cabe señalar al igual que en el inciso anterior, que el descuido o negligencia del trabajador cuando originan un accidente de trabajo, guardan una relación con la imprudencia profesional, pues no se presenta un acto voluntario -

sólo que el trabajador no mide las consecuencias de la habitualidad de su oficio.

- C. Que el accidente se cause por imprudencia o negligencia de algún compañero de la víctima o por un tercero.

Un accidente será considerado como de trabajo y por tanto, indemnizable si existe una relación entre el hecho y el trabajo, aun cuando haya ocurrido fuera del lugar y de las horas de labores. Y si el accidente es causado por imprudencia o negligencia de un tercero o de un compañero de la víctima, las lesiones o la muerte que el produzca el accidente al trabajador serán indemnizables cuando tengan su causa en el trabajo.

Un accidente de trabajo se califica como tal, - cuando haya relación de causa-efecto entre la prestación de trabajo y la lesión sufrida por el trabajador; constituyendo un accidente indemnizable, el que se produce en ejercicio o con motivo del trabajo, porque éste lo realizó el trabajador por cuenta ajena y si el trabajador sufre un accidente fuera del lugar de trabajo, no fue porque haya querido, sino porque tenía la obligación de cumplir órdenes del patrón por estar subordinado a él, existiendo por tanto, una relación causal entre el accidente y la ocupación profesional o de oficio de la víctima.

Sin embargo, cuando un tercero le ocasiona lesiones e incluso la muerte a un trabajador, por cuestiones privadas, sin ninguna relación con el trabajo, no existirá un accidente con carácter de laboral, aun cuando acontezca en el lugar y horas de trabajo.

Por lo que toca a la carga de la prueba, ésta queda a cargo del patrón para eximirse de responsabilidad cuando el accidente ocurra en el lugar y horas de trabajo. Y será a cargo del trabajador probar que el accidente fue causado por un tercero fuera del lugar y horas de trabajo.

3. Cesación de la Responsabilidad Patronal en los casos de Accidentes " In Itinere ".

Para que el accidente sea caracterizado como "in itinere", genere responsabilidad patronal y junto con ello su resarcimiento, es necesario que el accidente se suscite cuando el trabajador se trasladaba directamente a su lugar de trabajo, o bien, a su domicilio, sin que haya existido de su parte alguna interrupción o desviación en su trayecto por algún interés particular.

Por otra parte, cabe la posibilidad de que tal accidente no se considere como de trabajo, cuando no concurren las circunstancias de tiempo, forma y lugar del infortunio que sufrió el trabajador, es decir, que el trayecto del

domicilio al lugar del trabajo o viceversa, no haya sido el habitual; que hubiere existido un interés personal del trabajador desviándose del trayecto normal; que el medio de transporte que utilizó sea peligroso, o el trabajador sea inexperto en su uso; que existiera un reporte de infracción a las normas de tránsito emitido por las autoridades respectivas, cuando el trabajador hubiere usado cualquier vehículo. Y por último que no hubiere relación de causalidad entre el trabajo y el accidente, como lo es en el caso de que hubiera existido un interés personal en el que no interviene un mandato del patrón.

Si se presentan las circunstancias descritas, no podrá admitirse la indemnización por accidentes "in itinere" y quedaría cesada la responsabilidad del patrón; incumbiendo al trabajador probar la relación de causalidad existente entre el trabajo y el accidente acaecido como "in itinere", debiendo acreditar que se produjo el accidente, en el trayecto adecuado y dentro de un lapso de tiempo razonable a fin de empezar sus labores con puntualidad o sin excesiva tardanza para regresar a su domicilio.

VII. MARCO LEGISLATIVO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

Para la integración y desenvolvimiento del presente capítulo, nos avocaremos a las normas legislativas que regulan las principales disposiciones en cuanto a los riesgos de trabajo. Comenzando para tal efecto, con nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por ser la base en que se apoyan las ramas del Derecho y donde emanan las diferentes leyes así como reglamentos que regulan los accidentes y enfermedades del trabajo.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Promulgada nuestra Carta Magna en 1917, contempla la protección de los trabajadores y un nuevo tipo de garantías sociales. Y uno de sus puntos más sobresalientes es el que respecta al derecho social.

En materia de trabajo, la Constitución en su artículo 123, rige las relaciones obrero-patronales; dispone las bases de la legislación laboral con la finalidad de establecer el equilibrio entre capital y trabajo; reglamenta entre otros aspectos: el horario laboral, prohíbe el trabajo a los menores de catorce años, fija un salario mínimo para los trabajadores, los derechos de huelga, paro y asociación para trabajadores y patronos. Establece también la existencia de tribunales que conozcan y resuelvan los conflictos entre patronos y trabajadores.

Por lo que se refiere al aspecto de los riesgos del trabajo, nuestra Constitución Política en su artículo 123 fracción XIV del apartado "A", contempla lo siguiente:

" Artículo 123. ... El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

Nuestra Constitución establece de carácter social, la obligación de los patrones de responder por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sufran

los trabajadores a su cargo. Y más aún, protege a los trabajadores que no fueron contratados directamente por el patrón sino por intermediarios, haciendo a éstos a éstos responsables solidariamente junto con los patrones, cuando se benefician con las obras o servicios realizados por los trabajadores que contrató.

En base al precepto constitucional citado, se derivó el Título Noveno de nuestra Ley Federal del Trabajo, to mando en consideración la Teoría del Riesgo Profesional, la cual sostenía que la industria debe asumir las consecuencias de los infortunios que en ella se susciten, sin buscar la culpabilidad del patrón o del trabajador; sin embargo, como la industria está a cargo del patrón, es él quien debe responder por ella. Estableciendo como requisito que los accidentes o enfermedades profesionales que sufran los trabajadores deberán ser por motivo o en ejercicio de la profesión u oficio que ejecuten.

Por otra parte, en la fracción XV del artículo - 123 constitucional se contempló el aspecto de la prevención de los riesgos profesionales, señalando:

- " XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las má-

NO HAY
HOJA
No. 142

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

De esta disposición constitucional, surge la -- idea de asegurar a los trabajadores cuando sufrieran un riesgo producido en el desempeño de su actividad laboral, así -- como evitar el riesgo a que estaba expuesto el trabajador, -- estableciendo la obligación de observar todas las medidas so bre higiene y seguridad, y para prevención de accidentes y -- en caso de omisión a las mismas, por parte del patrón, a éste se le aplicarán las sanciones correspondientes.

Asimismo, nuestra Constitución tuvo presente la Teoría del Riesgo Social, la cual excluye de responsabilidad a la empresa o al patrón mediante el seguro social obligatorio, pero tácitamente se admite la responsabilidad patronal, a través de las cuotas obrero-patronales que entrega al Instituto Mexicano del Seguro Social. Señalando en la fracción XXIX, apartado "A" del artículo 123 lo siguiente:

" XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y -- ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfer

medades y accidentes, de servicios de guardería y - cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores, sociales y sus familiares ".

Los riesgos profesionales son considerados como uno de los mayores estragos que sufre la clase trabajadora, tanto por el número de víctimas como por los perjuicios que causan a la situación económica de la misma. Por tanto, ante la necesidad de hacer frente al problema de la seguridad en el aspecto colectivo, se comprendió el sistema del seguro social, por medio del cual con aportaciones tanto de trabajadores, patrones así como del Estado, se integra o constituye un capital, en beneficio del trabajador que sufre un riesgo de trabajo.

2. La Ley Federal del Trabajo.

El artículo 123 constitucional trajo como consecuencia la legislación en los Estados sobre materia de trabajo y la culminación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, - que al entrar en vigor ésta, quedaron abrogadas todas las - normas que sobre la materia habían expedido las legislaturas de los Estados y que regían hasta entonces como leyes locales. La Nueva ley reglamentó el artículo 123 constitucional y fue obligatoria en toda la República.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, se argumentó que los principios e instituciones del Derecho del Trabajo tienen la función de regular armónica y justamente las relaciones entre el capital y el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones generales acerca de todo tipo de relación de trabajo: los contratos individuales, los contratos colectivos, las horas de trabajo y los descansos legales, el salario, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, trabajo de mujeres, trabajo de menores, sindicatos, autoridades del trabajo, procedimientos ante las Juntas, etc.

El 10. de abril de 1970 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la nueva Ley Federal del Trabajo, que abrogó la anterior y aportó diversas modificaciones en la misma. Por lo que toca al tema de riesgos del trabajo, se modificó la denominación anterior de riesgos profesionales, por la de riesgos del trabajo, sin cambiar la idea de proteger al trabajador con los beneficios que le corresponden cuando sufra un riesgo de trabajo.

Otras modificaciones fueron con respecto a la supresión de la fuerza mayor como excluyente de responsabilidad de los riesgos de trabajo; el de proporcionar a favor de los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, hospitali

zación, medios para su rehabilitación, aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, considerando que no basta con curar a la víctima de un accidente o enfermedad de trabajo, sino - que debe proporcionársele la ayuda necesaria para rehacer su vida por medio de rehabilitación y el uso de aparatos adecuados; el de aumentar a las indemnizaciones correspondientes - hasta un 25 % cuando concorra falta inexcusable del patrón. Asimismo, se reformó la tabla de enfermedades y la de valuación de incapacidades, a fin de actualizarlas.

La regulación, como marco legislativo de los -- riesgos de trabajo, tiene su apoyo en el artículo 123, apartado "A", fracción XIV que ha quedado transcrita en páginas anteriores, la cual dió origen al Título Noveno de nuestra - Ley Federal del Trabajo, reglamentando el tema de los Riesgos de Trabajo, en el cual se contienen sus principales disposiciones que se aplican a todas las relaciones de trabajo incluyéndose los trabajadores especiales, con excepción de - los talleres familiares.

Por lo que respecta a los accidentes " in itinere ", estos quedaron definidos en la Ley Federal del Trabajo de 1970, como aquellos que se produzcan al trasladarse el - trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa, los cuales no contempla la ley de 1931, sin embargo, si los reconoció y agregó la Ley del Seguro Social en 1943.

3. La Ley del Seguro Social.

Al igual que la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social es parte reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Con lo dispuesto en las fracciones constitucionales comentadas con anterioridad, se observó que la aseguración de los trabajadores contra todos los riesgos que se produjeran por el desempeño de la actividad laboral que desempeñaran, fue relevante por su gran contenido social.

Nuestra Constitución tuvo previsto el establecimiento del seguro social, en la fracción XXIX del apartado "A" del artículo 123, al considerar la expedición de la Ley del Seguro Social como de utilidad pública, comprendiéndose en ella seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, y otros con fines análogos.

Lo anterior se llevó a la práctica el 31 de diciembre de 1942, al expedirse la Ley del Seguro Social, estableciéndolo como servicio público nacional de carácter obligatorio.

Esta ley fue abrogada por la que, en fecha 10. de abril de 1973 entró en vigor y en su artículo 20. estable

ce: " La seguridad social tiene 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 colectivo ". (54)

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

Con las garantías sociales contempladas en nuestro texto constitucional, y de manera particular las disposiciones contempladas en el artículo 123, fundan el principio de considerar al hombre como miembro de un grupo social, por lo que conforme a esta idea se estructuró en nuestro país, - el derecho del trabajo, la seguridad social y las instituciones de bienestar colectivo.

La necesidad de establecer un sistema de seguro social se deriva de la complejidad de la vida moderna, caracterizada por la gran industrialización, donde las empresas -

(54) Ley del Seguro Social. Comentado por MORENO PADILLA, Javier. Décimo séptima edición. Trillas. México. - 1990. Pág. 30.

al elevar su producción con maquinaria moderna, con la que el trabajador está sujeto a sufrir un daño corporal en su persona. La protección del seguro social se realiza previniendo la pérdida prematura de la capacidad para el trabajo, atenuando en lo posible las afectaciones que padezca el trabajador y compensando, por medio de prestaciones en dinero, las consecuencias económicas de la realización de los sinies tros.

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

Dos consideraciones importantes de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, como marcos legislativos de los Riesgos de Trabajo son, que la Ley Federal del Trabajo se limita a determinar las prestaciones a los trabajadores y a indemnizarlos pagando la pérdida de la vida del trabajador accidentado, o bien, sus facultades disminuidas. Sin embargo, la Ley del Seguro Social ahonda más al respecto, puesto que tiene previsto las contingencias posibles de suscitarse; otorgando pensiones previstas de por -

vida por conceptos de incapacidad, vejez o por muerte, esta última a sus familiares, pensiones que se integran por aportaciones de los trabajadores, patronos y el Estado.

4. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales - de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

La Constitución Política de los Estados Unidos - Mexicanos no sólo contempló la situación de las personas sujetas a una relación de trabajo, prevista en el apartado "A" del artículo 123, correspondiente a los trabajadores en general, sino también agregó un apartado "B" contemplando en el, las relaciones de trabajo efectuadas entre las diversas dependencias del Estado, como son en los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal, y sus trabajadores.

Por lo que nuestra Constitución en su artículo - 123 fracción XI del apartado "B" señala:

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

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

Con la disposición anterior, se puede considerar que es misión del Estado velar por la seguridad de los trabajadores, en cuanto a las pérdidas inevitables de vida, de salud así como de su capacidad productiva, como un derecho a la seguridad social que tienen, por ser miembros de una sociedad. Por otro lado, el régimen del seguro obligatorio se instituye para 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 colectivo; asimismo el seguro obligatorio constituye dentro de nuestro sistema de seguridad social, una forma de cumplir con la responsabilidad patronal en nuestra materia.

5. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo e Instructivos.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, forma parte de las medidas contenidas en el Convenio de Cooperación celebrado entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social, las cuales tienden a promover el mejoramiento de la seguridad e higiene en el trabajo y a prevenir y abatir los riesgos de trabajo en las empresas.

Entre las prioridades más importantes de la vida nacional, se encuentran la seguridad social de los trabajado-

res y el mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 5 de junio de 1978.

Como ya se ha expresado en capítulos anteriores, la Organización Internacional del Trabajo ha celebrado convenios y recomendaciones en materia de riesgos de trabajo, que México ha ratificado, sin embargo, se hace necesario que en nuestra legislación se incorporen preceptos legales tendentes a dar cumplimiento a esos textos, así como a lo que respecta a la seguridad e higiene en el trabajo. Siendo además necesario actualizar los reglamentos que deriven de nuestra Ley Federal del Trabajo, como son el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo y el Reglamento para la Clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo, toda vez que la producción industrial se va incrementando cada vez más, aumentándose el proceso de insutrialización de acuerdo a los conocimientos así como a los recursos técnicos que se van obteniendo tanto del país como del extranjero.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tiene como principal objetivo adoptar las medi--

das preventivas en materia de seguridad e higiene a efecto - de evitar accidentes o enfermedades en los centros de trabajo, en donde el trabajador con motivo del desempeño de sus labores está expuesto a sufrir un riesgo de trabajo.

Por lo que las medidas preventivas van dirigidas a regir lo referente a la instalación y funcionamiento de los centros de trabajo, las cuales contribuyen a detectar y controlar los riesgos que puedan producir accidentes o enfermedades a los trabajadores en los centros de trabajo.

La aplicación del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, quedará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y regirá en todo nuestro territorio nacional para facilitar la observancia de la Ley Federal del Trabajo, en lo que corresponde a la seguridad e higiene, con el objeto de disminuir en lo posible los accidentes y enfermedades que se originan en los centros de trabajo y para ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá los manuales, instructivos o circulares a efecto de dar cumplimiento a esta disposición.

Los instructivos que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para aplicar las disposiciones del Reglamento en cuestión, se aplicarán de acuerdo a las características de cada tipo de trabajo.

Algunas disposiciones que señala el Reglamento -
General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, son:

- a) En cuanto a los centros de trabajo como son talleres o -
fábricas, deberán ser los adecuados para el tipo de acti-
vidad que en ellos se realice atendiendo a las condicio-
nes de seguridad e higiene marcados por los instructivos
correspondientes.
- b) Se prevé que los centros de trabajo, deberán contar con
equipo necesario para la prevención y protección contra -
incendios.
- c) Se le capacitará al trabajador para el manejo, transporte
y almacenamiento de sustancias inflamables, combustibles,
explosivas, corrosivas, irritantes o tóxicas.
- d) El patrón proporcionará a los trabajadores, el equipo ne-
cesario de protección personal cuando la actividad labo-
ral lo requiera.
- e) Las autoridades del trabajo estarán a cargo de la organi-
zación de la seguridad e higiene en el trabajo, elaboran-
do programas a efecto de orientar a patrones y trabajado-
res, con respecto a las medidas preventivas para evitar -
riesgos en los centros de trabajo.

- f) Por otra parte, se prevé que en cada centro de trabajo se establezca un reglamento interior de trabajo, mismo - que contendrá disposiciones tendentes a evitar riesgos - laborales, los cuales deberán ser acordes con el reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo.

- g) Asimismo, se dispone que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá a su cargo, la vigilancia del cumplimiento de este reglamento así como de los instructivos.

- h) Una disposición más del reglamento de referencia es, en lo que toca a la vigilancia e inspección en los centros de trabajo, por parte de inspectores nombrados por la - Secretaría y por los Gobiernos de las Entidades Federativas que en caso de observar en tales centros, violaciones a las normas del reglamento general de seguridad e - higiene, deberán levantar el acta correspondiente, y las autoridades del trabajo impondrán las sanciones administrativas por la violación o incumplimiento a las disposiciones del reglamento.

Los instructivos que expedirá la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a efecto de dar cumplimiento al - Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se suman a 21 instructivos a los cuales, sólo haremos referencia a tres de ellos por considerarlos los más relevantes pa-

ra prevenir los riesgos de trabajo, siendo los instructivos 17, 19 y 21 que a continuación se señalarán brevemente.

- A. Instructivo No. 17. - Relativo a los requerimientos y características del equipo de protección personal para los trabajadores.

Entre las disposiciones que marca el presente - instructivo, se encuentra la obligación del patrón de proporcionar el equipo de protección necesario a sus trabajadores, de acuerdo al desempeño de sus labores para el uso individual de cada uno de ellos, con el fin de evitar riesgos de - trabajo.

Asimismo, tendrá la obligación el patrón de hacer del conocimiento del trabajador, sobre el uso del equipo de protección personal, sustituyendo éste cuando sea necesario o manteniéndolo en buen estado de funcionamiento así como de higiene.

Entre el equipo de protección están: cascos, gorras, caretas, anteojos, guantes, botas, overoles, tapabocas, etc.

El presente instructivo fue emitido en la Ciudad de México, en fecha 6 de marzo de 1983, por el Licenciado - Arsenio Parell Cubillas, Secretario del Trabajo y Previsión

B. Instructivo No. 19. - Relativo a la constitución, registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las disposiciones previstas en el instructivo -- número 19, señalan la creación de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, como organismos destinados a investigar tanto las causas de los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo así como proponer medidas tendentes a prevenir los riesgos de trabajo.

Estas comisiones con la colaboración de patrones y trabajadores, deberán integrarse en los centros de trabajo con igual número de representantes obreros y patronales.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene serán registradas por la autoridad federal del trabajo y funcionarán en forma permanente debiendo participar en la investigación de todo riesgo originado en los centros de trabajo.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene harán recorridos ordinarios por los centros de trabajo a fin de verificar que las actividades laborales se lleven a cabo con seguridad e higiene para la protección del trabajador. Además las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene podrán realizar recorridos extraordinarios cuando se juzgue necesario por la peligrosidad que representa el trabajo.

Asimismo, las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene deberán reportar a las autoridades laborales correspondientes, las violaciones a las disposiciones legales sobre las medidas preventivas de los riesgos de trabajo.

Las comisiones referidas, podrán proponer las medidas preventivas que sean necesarias para evitar riesgos para la vida y salud de los trabajadores.

El presente instructivo entró en vigor el día 30 de abril de 1991, derogando al publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 19 de agosto de 1981.

C. Instructivo No. 21. - Relativo a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.

Para llevar a cabo el cumplimiento de este instructivo y que las autoridades del trabajo estén en posibilidad de llevar estadísticas correspondientes al registro de accidentes y enfermedades de trabajo, se hará necesario que los patrones den aviso de los riesgos de trabajo ocurridos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o bien a las Delegaciones Federales del Trabajo, al Inspector del Trabajo a la Junta de Conciliación Permanente o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, tal aviso se hará dentro de las 72 horas siguientes a la realización de accidentes, como lo seña-

la en su artículo 504 fracción V la Ley Federal del Trabajo, o en su caso darán aviso de la detección de una enfermedad profesional.

Por su parte, los patrones deberán llevar un registro de los avisos de los accidentes o enfermedades de trabajo que ocurran en los centros de trabajo y proporcionarán la información necesaria, con el objeto de llevar a cabo la estadística nacional de los riesgos de trabajo.

Se integrará para efecto de realizar las estadísticas referidas un órgano denominado Unidad Coordinadora de Política, Estudios y Estadísticas del Trabajo, encargado de llevar a cabo la recopilación y estadística de los avisos de accidentes y enfermedades de trabajo.

La expedición del instructivo número 21, fue dada en fecha 16 de marzo de 1983 por el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

6. Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.

Al igual que el reglamento referido en el apartado anterior, el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo será de orden público y regirá en todo el territorio nacional y corresponderá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la aplicación del presente reglamento.

El objetivo principal de la inspección del trabajo es vigilar el cumplimiento de todas las disposiciones, - tanto constitucionales en materia del trabajo así como las - contenidas en la Ley Federal del Trabajo y en los reclamos.

En el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, se prevén los requisitos para ser inspector de trabajo y sobre todo sus funciones y atribuciones, las cuales están expresadas en su artículo 10 que señala:

" Artículo 10. Serán funciones y atribuciones de los inspectores federales del trabajo, las siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, las que regulan el trabajo de las mujeres y de los menores, las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, de la seguridad e higiene y aquellas que regulan la capacitación y adiestramiento;
- II. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo. Cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

- III. Recabar, para ser examinadas, muestras de las sustancias y de los materiales que utilicen los establecimientos durante los procesos de fabricación, cuando se trate de trabajos peligrosos;
- IV. Intervenir conciliatoriamente entre los factores de la producción, cuando así se lo soliciten éstos, a fin de buscar el equilibrio de sus intereses, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al respecto por la ley a otras autoridades;
- V. Recabar la información que sea necesaria para mantener actualizado el sistema estadístico laboral, actividad que se desarrollará con la participación de la correspondiente unidad administrativa o entidad paraestatal;
- VI. Requerir la prestación de libros, registros o documentos a que obligan las normas de trabajo, para su revisión;
- VII. Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas, y
- VIII. Las demás que les confieran otros ordenamientos vigentes, aplicables en la materia ". (55)

Las funciones y atribuciones referidas tienden a evitar que en las instalaciones de los centros de trabajo se

(55) Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1982.

constituyan violaciones a las normas de trabajo, o se suscite un peligro para la seguridad o la salud de los trabajadores.

Una disposición importante del reglamento de inspección federal del trabajo es que señala a los inspectores colaborar con los patrones y los trabajadores para difundir normas para la prevención de riesgos de trabajo, seguridad e higiene, sobre capacitación y adiestramiento y deberán proponer las medidas de prevención que pudieran aplicarse en caso de peligro inminente en los centros de trabajo.

Asimismo, los inspectores del trabajo deberán hacer del conocimiento de las autoridades de trabajo, las violaciones o deficiencias que observen en los centros de trabajo, en los cuales realicen sus inspecciones, mediante actas de información.

Las visitas a los centros de trabajo, realizadas por los inspectores se harán en intervalos de seis meses, en los cuales tomando en consideración el grado de riesgo así como el número de trabajadores y los antecedentes que se tengan en los centros de trabajo, se ampliarán o disminuirán las visitas.

Por otra parte, en el presente reglamento se contienen las sanciones aplicadas a los inspectores por el in--

cumplimiento u omisión de sus respectivas funciones.

7. Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo.

Con las disposiciones que marca el presente reglamento, se prevé que las empresas serán clasificadas de acuerdo a las actividades que se lleven a cabo en las mismas a efecto de determinar el grado de riesgo así como las primas u cuotas destinadas a cubrir el seguro de riesgos de trabajo a que se refiere la Ley del Seguro Social.

Tales cuotas deberán ser pagadas por los patronos y se determinarán de acuerdo a la clase y grado de riesgo que corresponda a cada actividad.

El presente reglamento clasifica a las empresas conforme a cinco clases de riesgo en las cuales se agrupan los diversos tipos de actividades así como de las ramas industriales de acuerdo al grado de peligrosidad a que están expuestos los trabajadores en la actividad que desempeñen.

Para la clasificación del riesgo que puede haber en las empresas se estará a lo dispuesto en un catálogo de actividades que establece este reglamento.

El patrón deberá proporcionar datos con relación a las actividades a que esté destinada la empresa, cantidades y tipos de instalaciones en los centros de trabajo, los productos que fabrica, sus procesos de trabajo, la maquinaria y equipo empleados, las materias primas o materiales que utiliza y un dato muy importante, el de informar el medio ambiente y las sustancias que puedan representar un posible riesgo a los trabajadores a su cargo.

La dependencia técnica que esté a cargo de la clasificación de las empresas así como de la determinación del grado de riesgo, hará las revisiones correspondientes en forma anual respecto al grado de riesgo que presenten las empresas y las dependencias técnicas dictarán tres resoluciones, las cuales serán ya sea, confirmar, disminuir o aumentar, según sea el caso, el resultado de la revisión del grado de riesgo.

Por otra parte, para llevar a cabo la determinación de las clases y grados de riesgo, se tomarán en consideración los índices de siniestros ocurridos, los cuales se basarán en el promedio de índices de frecuencia y de gravedad de los riesgos de trabajo.

Las disposiciones contenidas en el reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgos del seguro de riesgos de trabajo, son de observancia

en todo el territorio nacional y entraron en vigor en fecha 10. de julio de 1981.

8. Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 4 de enero de 1980: " Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo sobre Seguridad e Higiene así como las modificaciones al régimen de responsabilidades y sanciones - con relación a la misma materia ".

Las disposiciones contenidas en el presente Decreto con respecto a las modificaciones del Título Dieciséis sobre responsabilidades y sanciones, señalan las diversas - violaciones a las normas de trabajo cometidas por patrones o trabajadores así como las sanciones correspondientes por el incumplimiento de sus obligaciones tomando como base de cálculo para determinar tales sanciones, el salario diario mínimo general vigente, teniendo en consideración el lugar y el tiempo en que las normas laborales sean violadas.

Entre las violaciones al cumplimiento de las -- obligaciones de los patrones se encuentran:

- a) Exceder la jornada de trabajo del establecido en nuestra Ley Federal del Trabajo, no otorgar días de descanso ni - vacaciones pagadas, no dar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

- b) No contar con un local seguro para guardar instrumentos y útiles de trabajo, o bien, retenerlos a título de indemnización o garantía a cargo del trabajador;
- c) No expedir a favor del trabajador que lo solicite, constancias por días trabajados y salario percibido así como por sus servicios, en caso de que se separe de la empresa;
- d) No permitir a los trabajadores a su cargo cumplir con sus derechos y obligaciones civiles de carácter electoral, o bien, para cumplir una comisión de su sindicato o del Estado;
- e) No establecer y sostener las escuelas " Artículo 123 Constitucional ";
- f) No cumplir con las deducciones solicitadas por los sindicatos con respecto a las cuotas sindicales ordinarias;
- g) No permitir la inspección y vigilancia en los centros de trabajo;
- h) Exigirles a sus trabajadores que adquieran artículos de consumo en donde el patrón indique;
- i) Restringir a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes así como violar las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores de edad;
- j) No cumplir con las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada de trabajo y días de descanso, que se encuentren contenidas en un contrato ley o bien, en un contrato colectivo de trabajo.

Por otra parte, también se considerarán como violadores de las normas de trabajo, al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajador cuando no concurra a dos o más audiencias y no promueva en el juicio laboral durante un lapso de 3 meses, sin causa justificada, incluyendo también el hecho de que presente documentos o testigos falsos.

Por lo que hace a las violaciones de las normas de trabajo por incumplimiento de las obligaciones a cargo de los trabajadores, las sanciones a que se harán acreedores se basarán en el salario que el trabajador perciba en una semana.

Las sanciones administrativas correspondientes, serán impuestas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, los cuales podrán delegar esta facultad a los funcionarios que estimen convenientes.

Cabe indicar, que en realidad a los trabajadores les son violados muchos derechos que les otorga nuestra Ley Federal del Trabajo, como son: la duración de la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones entre otros, los cuales no le son respetados por la actividad que desempeñan, o bien, por tratar de ganar un salario superior al mínimo y sobre todo esta situación se presenta con los trabajadores se-

ñalados en el apartado "A" del artículo 123 constitucional.

El presente Decreto entró en vigor el día 10. de mayo de 1980.

C O N C L U S I O N E S

1. La mayoría de los riesgos de trabajo se traducen en la afectación de las facultades y aptitudes de los trabajadores con la consecuente disminución o pérdida de su capacidad productiva, afectando esta situación también a sus familias y a los centros de trabajo y, en general a toda la producción del país.
2. Para que surja la responsabilidad por riesgos de trabajo, sólo se requiere que ocurra en ocasión o por el hecho de que se preste por cuenta ajena un trabajo, no siendo necesario que exista entre patrón y trabajador, un contrato de trabajo válido basta con que la prestación del trabajo proceda de una relación jurídica aunque su origen contractual sea imperfecto.
3. No es necesario que el accidente de trabajo ocurra en el centro de labores, pues si un trabajador sale del mismo por orden del patrón o de sus representantes para realizar un encargo, en caso de accidentarse durante el camino recorrido, la lesión que sufra es considerada como la boral porque el trabajador realizaba actos encaminados a cumplir el trabajo encomendado.
4. En los casos de accidentes " in itinere ", la coincidencia entre los horarios de entrada y salida del trabajo, así como la realización del itinerario comprendido del domicilio al lugar de trabajo o viceversa, adquiere gran

importancia, en tanto que no sería lógico reconocer con carácter de laboral, a un accidente " in itinere " ocurrido si el trabajador interrumpió su tránsito normal - por un interés particular. Con tal consideración los ordenamientos legales que regulan este tipo de accidentes, deben ser más precisos en cuanto a las circunstancias antes señaladas.

5. Al suscitarse los riesgos de trabajo pueden producir una incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total e incluso la muerte, Por lo - que toca a la determinación del grado de incapacidad se toma la consolidación de la lesión sufrida por el trabajador, su comparación y adecuación correspondiente en la Tabla de incapacidades que establece la Ley Federal del Trabajo.
6. Las consecuencias de los riesgos de trabajo traen aparejadas las correspondientes obligaciones de hacer frente a las mismas, en las que el patrón es responsable, beneficiando al trabajador, o en su caso, a sus derechoha- bientes y a falta de ellos al Instituto Mexicano del Seguro Social.
7. Varias fueron las teorías tendentes a determinar la responsabilidad por riesgos de trabajo, cada una de ellas - fundándose en diferentes principios de Derecho Civil y -

de Derecho Laboral, sin embargo, la que mayor influyó en nuestra legislación fue la teoría del riesgo profesional que impone al patrón la obligación de compensar a sus - trabajadores víctimas de los riesgos de trabajo, que el empresario crea el riesgo al establecer la empresa de - trabajo.

De la teoría del riesgo profesional se pasó a la del riesgo de autoridad que actualmente se llama riesgo de empresa, la que pretendía fundamentarse en la subordinación del trabajador hacia el patrón, siendo responsable éste por la autoridad que ejerce sobre aquél dentro del lugar de trabajo en el que presta sus servicios.

8. La Ley Federal del Trabajo acoge la teoría del riesgo - profesional y da a los trabajadores, la garantía de que serán indemnizados por los daños experimentados en oca-- sión del accidente o enfermedad profesional.
9. Los trabajadores que sean víctimas de un riesgo de trabajo tendrán derecho a asistencia médica y quirúrgica, hog

pitalización cuando el caso lo requiera e indemnización, y la ley vigente agregó el derecho de los trabajadores a la rehabilitación, hospitalización y aparatos de próte-- sis y ortopedia necesarios, considerando que no basta - con curar a la víctima de un riesgo de trabajo, sino de proporcionársele la ayuda necesaria para rehacer su vida según sea su incapacidad, por medio de rehabilitación y

el uso de aparatos adecuados.

10. Existen a favor del patrón algunas causas que lo excluyen de responsabilidad en los casos de riesgos de trabajo para compensar los daños que sufre un trabajador a su cargo, toda vez que si por actos propios del trabajador, los cuales algunos son inconcientes como son concurrir a laborar en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga, o bien, intencionales en los que el trabajador tiene el propósito de causarse un daño en su persona; representan estos actos un motivo por el cual, al patrón no se le podrá hacer responsable porque el mismo trabajador no lo es, exponiendo su integridad física realizando actos que atentan contra su vida y la de los demás así como de los bienes propios de la empresa.

11. Una protección que la ley señala a favor de los trabajadores, es aquella en que no libera al patrón de la responsabilidad cuando el trabajador hubiere asumido los riesgos de trabajo; cuando el accidente ocurra por actos no voluntarios del trabajador y cuando el accidente sea causado involuntariamente por algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

Con esta disposición se evita atentar contra los derechos del trabajador accidentado en ejercicio o con motivo del trabajo, para que perciba la indemnización correspondiente, pues no puede ser privado de tal derecho.

mientras el riesgo de trabajo se haya producido cuando - el trabajador cumplía con su prestación de servicios en beneficio del patrón.

12. La Ley Laboral de 1970 fue acertada en la determinación de los beneficiarios en los casos de muerte del trabajador por riesgos de trabajo, que adopta el criterio de la Ley del Seguro Social porque en la medida en que el seguro social se extiende, la aplicación de la Ley Federal del Trabajo es mínima y sólo se observan las tablas de valuación de incapacidades permanentes y la tabla de enfermedades de trabajo.
13. Al establecerse un sistema de seguro que garantizara los riesgos profesionales y asegurar al trabajador la percepción de las correspondientes indemnizaciones, libera con ello al patrón de las cargas económicas, mediante la afiliación de sus trabajadores al IMSS o al ISSSTE, a cambio del pago de las cuotas procedentes.
14. Como es de considerarse, la producción industrial día con día se va incrementando más con técnicas nacionales y extranjeras, ocasionando que sea mayor la posibilidad de que se susciten los riesgos de trabajo, por lo que es de gran importancia que se actualicen los ordenamientos en materia de trabajo derivados de la Ley Federal del Trabajo, como lo es el Reglamento General de Seguridad e

Higiene en el Trabajo, a efecto de que actualicen sus -
disposiciones en cuanto a las instalaciones y funciona--
miento de los centros de trabajo, los cuales se constru--
yen más modernos, tal vez hasta más seguros, sin embargo,
es necesario que se adopten medidas de prevención de --
riesgos acordes con la actualidad. De acuerdo al Título
Octavo del Reglamento antes referido, se señalan las con--
diciones del ambiente de trabajo, determinando los agen--
tes físicos o compuestos químicos o biológicos que alte--
ran las condiciones del ambiente en el centro de traba--
jo, sería oportuno elaborar programas de previsión de -
accidentes, analizando y evaluando dictámenes emitidos -
por peritos ambientales en los centros de trabajo, pues
existen industrias de alto riesgo para la población en -
distintos puntos del territorio nacional, a efecto de -
cuidar tanto la integridad física de las personas en ge--
neral, como también de la ecología.

B I B L I O G R A F I A

- ARENAS EGEA, Luis y Jausás Martí, Agustín. Tratado Práctico de Seguridad Social. T. I. BOSCH. España. 1971.
- ARREGUIN, Enrique. Los Riesgos Profesionales en el Régimen - de Seguridad Social Mexicano. s.e. México. 1955.
- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México. 1987.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho - del Trabajo. Gárdenas editor y distribuidor. México. 1978.
- BRIGENO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México. 1987.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T. II. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos del Trabajo. - Omeba. Argentina. 1958.
- CARRO IGELMO, Alberto. El Concepto de Accidente del Trabajo en el Derecho Español. Porto y Cía. España. - 1955.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. "Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero". Segunda edición. México. 1949.

- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición. Porrúa. México. 1988.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Tercera - Edición. Porrúa. México. 1979.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. V. I. Segunda - Edición. Depalma. Argentina. 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. - "Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas de Trabajo, la Huelga". T. II. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1986.
- DEVEALI, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Tipográfica Editora. Argentina. 1953.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Filosofía del Derecho. Porrúa. México. 1976.
- HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional. Revista de Derecho Privado. - España. 1945.
- JEAN RIBAS, Jacques y otros. Derecho Social Europeo. Tr. José Luis Domínguez Garrido. Servicio de Publicaciones Ministerio de Trabajo. España. 1980.
- KAYE, Dionisio J. Los Riesgos del Trabajo. Trillas. México. 1985.

MIRANDA BASURTO, Angel. Dramático Siglo XX. Cuarta Edición.
Herrero. México. 1976.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. -
México. 1983.

POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo.
"Derecho Colectivo del Trabajo". V. II. Ediar Editores. Argentina. 1962.

RAMOS, Eusebio y Tapia Ortega, Ana Rosa. La Teoría del Riesgo de Trabajo. Pac. México. 1988.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. -
Sexta Edición. México. 1981.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos "Con una explicación sencilla de cada artículo para su mejor comprensión". Explicaciones y notas de Rodolfo Cartas Sosa, Jesús González Schmal y Arturo Vieyra Reyes. Séptima edición. Trillas. México. 1990.

Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas México. - 1990.

Ley del Seguro Social. Comentado por Moreno Padilla, Javier. Décimo séptima edición. Trillas. México. 1988.

Ley del ISSSTE. Segunda Edición. Gómez Gómez Hnos. Editores. México. 1988.

Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de junio de 1978.

Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1982.

Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo, el cual entró en vigor el 10 de julio de 1981.

Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 4 de Enero de 1980: "Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo sobre Seguridad e Higiene así como las modificaciones al régimen de responsabilidad y sanciones con relación a la misma materia.

Ley Federal de las Entidades Paraestatales. s.e. Pac. México.
1990.

H E M E R O G R A F I A

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. "Últimos lineamientos laborales en México". Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Año XV. Nueva Serie. No. 33. Septiembre-Diciembre. 1978. México.
- CESAR, José Joaquín. "La falta de previsión aumenta los riesgos profesionales". Revista Mexicana de Trabajo. Nos. 1-2. Enero-Febrero. 1962. México.
- CLIMENT, Juan B. "Naturaleza Jurídica de la Indemnización - por Riesgos Profesionales". Revista Mexicana del Trabajo. T. V. Nos. 3-4. Marzo-Abril. 1958. México.
- DIEZ, Julio. "Teorías de la Responsabilidad Patronal". Revista del Colegio de Abogados del Distrito Federal. Año XV Nos. 67-72. Enero-Diciembre. 1951. Venezuela.
- GUTIERREZ ROMO, Ernesto. "Los riesgos del trabajo y su problemática". Seguridad Social. Año XXX. Época V. - Nos. 127-128. Enero-Abril. 1981. México.
- PARMEGGIANI, Luigi. "La OIT y la prevención de los riesgos profesionales". Seguridad Social. Año XIX. No. 63. Mayo-Junio. 1970. México.
- PEREYRA G., Angel K. "Los medios de protección individual como auxiliares en la prevención de riesgos profesionales". Revista Mexicana del Trabajo. T. XIV. Sexta época. No. 1. Enero-Febrero-Marzo. 1967. - México.

TRUEBA BARRERA, Jorge. "Prevención y repercusiones de los -
riesgos del trabajo". Boletín de Información
Jurídica. Año II. No. 9. Septiembre-Octubre.
1974. México.

O T R A S F U E N T E S

Conferencia Internacional del Trabajo. Resumen de las Memorias sobre los Convenios Ratificados. Informe III. Trigésima tercera Reunión. Oficina Internacional del Trabajo. Suiza. - 1950.

Convenios de la OIT ratificados por México. Tercera Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Organización Internacional del Trabajo. México. 1984.