

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**RECONOCIMIENTO COMO UN ACCIDENTE EN TRÁNSITO LOS
QUE SE PRODUZCAN AL TRASLADARSE EL TRABAJADOR DE
SU PRIMER TRABAJO AL SEGUNDO.**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

MOISÉS MEDINA ORTIZ

Asesor: Lic. Pedro Alfonso Reyes Míreles

México, Ciudad Universitaria

2009



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS:

Al Creador de todo:

Gracias por la vida,
inteligencia, salud que
me brindas y por la
dicha inigualable de
conocerte.

A mí amada hija Lorenita:

Eres el motor de mi vida,
Bendigo a Dios por tu vida.

A mi esposa:

Mujer virtuosa, ¿quién la hallará?
Prov. 31:10

A mis padres:

Lic. y Ministro Antonio Medina Vara
y Yolanda Ortiz de Medina
Por su amor, por sus sabios
consejos, por su ejemplo y dirección,
por el apoyo incondicional del cual he
sido objeto toda la vida.

A mis hermanos con sus familias:

Por ser y estar siempre.
Con todo cariño: Ruth

A mi Rosita Ortiz♦

INDICE

Introducción.....	v
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Conceptos generales.....	1
1.1 El Estado como responsable de las relaciones laborales.....	2
1.2 El Derecho.....	3
1.3 El Trabajo.....	5
1.4 El Derecho Laboral.....	6
1.4.1 Sujetos de la relación laboral.....	9
1.4.1.1 El trabajador.....	10
1.4.1.1.1 Obligaciones de los trabajadores.....	12
1.4.1.1.2 Prohibiciones a los trabajadores.....	14
1.4.1.2 El patrón.....	15
1.4.1.2.1 Obligaciones del patrón.....	16
1.4.1.2.2 Prohibiciones a los patrones.....	23
1.4.2 Fines del Derecho laboral.....	25
1.4.3 Suspensión de las relaciones de trabajo.....	34
1.4.4 Terminación de la relación de trabajo.....	36
1.5 Objeto de la Seguridad Social.....	38

CAPÍTULO II

2. Marco jurídico de los riesgos de trabajo.....	42
2.1 Constitución de 1917.....	43
2.2 Ley Federal de Trabajo de 1970.....	48
2.3 Ley del Seguro Social de 1973.....	52
2.4 Nueva Ley del Seguro Social de 1995.....	58

CAPÍTULO III

3. Riesgos de trabajo.....	63
3.1 Teorías de los riesgos de trabajo.....	65
3.2 Accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.....	72
3.3 Tipo de incapacidades.....	79
3.4 Prestaciones en dinero y en especie.....	82
3.4.1 Para el caso de incapacidad temporal.....	83
3.4.2 Para el caso de incapacidad permanente parcial.....	86
3.4.3 Para el caso de incapacidad permanente total.....	89
3.4.4 Para el caso de muerte profesional.....	93
3.4.4.1 Pensión en caso de viudez.....	94
3.4.4.2 Pensión en caso de orfandad.....	96
3.4.4.3 Pensión en caso de ascendientes.....	98

CAPÍTULO IV

Reconocimiento como un accidente en tránsito, los que se produzcan al trasladarse, el trabajador, de su primer trabajo al segundo.

4. Preámbulo de la propuesta.....	100
4.1 Adición al artículo 474 de la Ley Federal de Trabajo y 42 de la Ley del Seguro Social.....	107
4.2 Consideraciones finales.....	116
Conclusiones.....	123
Bibliografía.....	125

INTRODUCCIÓN

El hombre, al integrarse en la sociedad, ha tenido que desempeñar un papel definido frente a sus semejantes; una parte, la minoría, son los que han contado con los recursos económicos en mayor cantidad que los demás y en la búsqueda de incrementar su riqueza han invertido sus capitales proveyendo a la sociedad de bienes o servicios, generando con ello, fuentes de empleo; otra parte, no ha tenido más que su fuerza de trabajo, la cual, ha puesto a disposición del empleador a fin de obtener recursos económicos y subsistir en sociedad; una parte mas, se ha dedicado a regular las actividades de unos y otros, de crear leyes, reglas y organismos como por ejemplo el Instituto Mexicano del Seguro Social, con el fin de que se permita y se garantice una adecuada participación y una equitativa subsistencia entre las partes.

De esta forma se ha creado un ciclo económico, social y político fundamental e indispensable sobre el cual, se basa toda comunidad que busca el desarrollo, crecimiento y prosperidad de sus habitantes; dicho de otro modo, este ciclo repercute directamente para bien o para mal, en el trabajador, en la empresa y por ende, en el país.

Por esta razón, resulta de suma importancia mantener un equilibrio entre las partes que participan en dicho ciclo y que cada una de ellas cumpla con sus funciones, siendo así las cosas, la vida social será funcional y el desarrollo será eminente.

Este ciclo económico-social esta constantemente en riesgo; pues el hombre en busca de sus fines, frecuentemente se olvida de las necesidades de su género y poco le importa pasar por encima del mismo hombre con tal de obtener o lograr sus ambiciones; de lo anterior tenemos como testigo a la historia que no nos permitirá mentir.

Es función indispensable del Estado que nos gobierna; implementar nuevas leyes y ordenamientos legales que regule la relación entre las partes; así mismo, las leyes deben ser acordes a las necesidades de la sociedad en este tiempo y el Estado debe velar por el cumplimiento de las mismas, garantizando con esto, la convivencia en armonía de la sociedad; procurando y velando por que el ciclo, al

que hemos hecho referencia, pueda reproducirse una y otra vez a lo largo de la vida humana y de generación en generación.

Consideramos, como se plantea en el primer capítulo de éste trabajo, que es responsabilidad del Estado proporcionar los medios de subsistencia, crear las oportunidades de trabajo necesarias para sus habitantes en condiciones de igualdad y seguridad; así como de regular la conducta de los sujetos que intervienen en las relaciones laborales buscando con ello: el bien común.

Es necesario que exista un ordenamiento legal actualizado, sensible de las nuevas necesidades de los trabajadores y acorde a la nueva época laboral que vivimos, que garantice y de seguridad principalmente al trabajador, ya que éste, es la parte más vulnerable de los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, en comparación con el patrón que tiene los medios y el poder para imponer sus intereses.

En el transcurso de la historia, han nacido diversas disposiciones legales que procuraron satisfacer las necesidades sociales de un determinado momento histórico. Algunas leyes han sido modificadas de su texto original, buscando el mismo fin, regular la conducta del hombre de acuerdo a las exigencias de ese momento; las mas trascendentes han sido abordadas en el segundo capítulo de este trabajo, las cuales se exponen para entender que la realidad actual es distinta y por lo tanto es necesario modificar la legislación que rige actualmente a fin de satisfacer las nuevas necesidades sociales.

En la actualidad se vive una franca regresión laboralmente hablando, en agravio del trabajador, ya que las condiciones laborales parecen estar en crisis, pues muchas disposiciones legales en materia del trabajo ya no se respetan, por ejemplo: bien sabemos los que somos trabajadores activos, que la jornada laboral es mayor a la máxima permitida por la Ley Federal de Trabajo, en muchos casos; que el sistema de pago ha cambiado o va cambiando con el engaño de que gane más el que trabaje más y con ello desaparece el sueldo como tal, creando inseguridad e inestabilidad para el trabajador.

Por otra parte, consideramos que el fenómeno llamado globalización, tiene gran ingerencia en la afectación laboral que vivimos en la actualidad y que dificulta toda propuesta en beneficio del

trabajador. Dicho fenómeno es mencionado en este trabajo de forma reducida, pues no es el tema central del mismo, además de ser basto para abordarlo de manera secundaria, sin embargo, es de sacar a la luz por la importancia que representa y la influencia que tiene en los Estados, en el sentido de crear reformas a favor de los trabajadores.

Pareciera que a medida que el mundo se globaliza, se van descuidando aspectos laborales realmente importantes que ponen en riesgo la seguridad y estabilidad del trabajador; es decir, se van perdiendo los logros laborales obtenidos en las luchas sociales del pasado, y ante la gran demanda de empleos y la poca oferta de los mismos, el trabajador ha tenido que irse adaptando o resignándose a las nuevas condiciones laborales, disminuyendo la calidad de vida del trabajador, en el mejor de los casos, en muchos otros, creando una comprometida e insuficiente situación económica para el trabajador y para los que de él dependen.

Por esta difícil situación económica, que impera, el trabajador se ha visto en la necesidad de buscar más de un empleo para poder cumplir con los gastos familiares, es decir, después de terminar la jornada laboral en un primer empleo, se traslada al domicilio donde se encuentra un segundo empleo a fin de cumplir con otra jornada laboral en el día y con un patrón distinto, pero al trasladarse de su primer trabajo al segundo, se encuentra en grave riesgo derivado de una laguna legal que lo deja desprotegido para el caso de que sufra un accidente en el trayecto del lugar del primer trabajo al lugar del segundo empleo, ya que de conformidad con las leyes vigentes, es decir, la Ley Federal de Trabajo en su artículo 474 y 42 de la Ley del Seguro Social, el siniestro ocurrido en el trayecto no se consideraría como accidente profesional, pues para la legislación vigente solo es considerado como tal, el que se produce directamente del trabajo al domicilio del trabajador y viceversa y no en el trayecto de un trabajo a otro con todos los perjuicios que esto implica para el trabajador pues no tiene el mismo tratamiento una enfermedad general, que un accidente profesional sobre todo en las prestaciones en dinero que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social y que veremos detalladamente en el capítulo tercero de este trabajo.

Es por eso que con este trabajo proponemos retomar ese espíritu de justicia en favor del trabajador para evitar que éste, quede desamparado en el caso de que un siniestro le sobrevenga al momento en que se traslade de un empleo a otro, pues a nuestra humilde opinión, se está en presencia de un accidente profesional ya

que el trabajador no se encuentra en un viaje de placer sino que es por el trabajo y para el trabajo que se traslada del lugar de un empleo a otro.

Una de las razones por la cual fue creado el Instituto Mexicano del Seguro Social es precisamente para garantizar la subsistencia del trabajador, entre otras cosas.

Su intervención en este problema es medular, pues es el Instituto y no el patrón el que tiene la obligación de garantizar las prestaciones, tanto en dinero como en especie para el trabajador, sin embargo, al no estar considerado el accidente en trayecto de un primer trabajo al segundo como un accidente profesional, es que el Instituto deja desprotegido al trabajador e incumple con su función vital que es garantizar la subsistencia del trabajador en condiciones decorosas.

Parece absurdo que por una laguna legal o deficiencia de la Ley, se vea comprometida la seguridad económica y familiar del trabajador; mas aún, cuando sabemos que el fin y objeto primordial del legislador al realizar todas las disposiciones legales es el bien común, y del Instituto proteger y garantizar el desarrollo del trabajador –en este particular- no es congruente con este principio legal, por lo que deseamos que este trabajo, coadyuve con las medidas de seguridad y protección en beneficio del trabajador, como se plantea en el capítulo cuarto de este trabajo.

CAPÍTULO I

1. Conceptos generales

El Estado puede tener diferentes connotaciones. Por un lado lo encontramos como un rector con carácter jurídico, con una extensión territorial y por otro lado se percibe desde un punto de vista sociológico con un toque de unidad y peculiaridad social.

El Estado a través de un sistema jurídico institucional interviene como rector en la vida humana y sus actividades; la validez con la que actúa se debe a una estructura con reconocimiento social que le permite alcanzar los fines en materia de procuración de justicia para buscar el buen comportamiento, el orden y la estabilidad colectiva.

Como consecuencia de éste reconocimiento, el individuo adquiere la obligación de cumplir y observar las leyes, decretos, reglamentos, convenios, tratados internacionales, etc. Por otro lado, el Estado adquiere la potestad de utilizar todos los medios posibles para hacer valer dichas disposiciones, y así, lograr que no se vean violentados los derechos fundamentales del hombre; debe vigilar para que las actuaciones de sus funcionarios sean lo mas idóneas y adecuadas para las funciones que realizan y no por el hecho de que estén investidos de esa facultad conferida por el Estado, cometan abusos o injusticias.

Para Hans Kelsen el Estado es “una relación en virtud de la cual alguien manda y gobierna y otros son gobernados.”¹

El Estado como una extensión territorial tiene por objeto principal demarcar límites geográficos, con los cuales hace valer la vigencia de sus ordenamientos jurídicos, éstas demarcaciones territoriales se inician fundamentalmente por la fertilidad y riqueza de las tierras, las cuales al ofrecer amplios beneficios para la producción y manutención de sus congregados se comienza a establecer límites, no permitiendo que ningún otro grupo arremeta contra sus usos y costumbres.

¹ KELSEN, Hans. Teoría General del Derecho y del Estado. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1995. P. 221.

Posteriormente con la aparición de las guerras, conquistas y sometimientos conjuntamente con el descubrimiento de la escritura y el avance de la ciencia se fueron delimitando espacios territoriales a lo que ahora se conoce como países.

1.1 El Estado como responsable de las relaciones laborales

El Estado, a través del Derecho, debe dirigir todas sus capacidades para crear regulaciones que permitan solidificar la validez de sus facultades y recursos para mantener el orden, fin primordial como ente social.

Es función indispensable del Estado que nos gobierna implementar nuevas leyes y ordenamientos legales que regule la relación entre las partes sujetas a una relación de trabajo y no solo con las partes que intervienen en una relación laboral, sino en todo acto donde pueda verse afectado el interés de terceras personas o en actos de interés colectivo; así mismo, el Estado debe actualizar las leyes vigentes para que sean acordes a las necesidades de la sociedad en este tiempo y más aún, velar por el cumplimiento de las mismas, propiciando con esto una garantía de vida armónica y justa para todos los habitantes.

Consideramos que es responsabilidad del Estado proporcionar los medios de subsistencia, crear las oportunidades de trabajo necesarias para sus habitantes en condiciones de igualdad y seguridad no solo en el presente, sino también para el futuro cuando el trabajador ya no tenga la capacidad de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo.

Actualmente con el crecimiento desmesurado de habitantes, se han generado actividades cotidianas cuya complejidad se ha visto afectada al grado de sufrir conflictos entre ellos, cuando se ven perturbados sus derechos, desarrollándose un sentido de pertenencia que muchas veces no les corresponde, siendo prioridad la de crear una estructura institucional jurídica que bajo un esquema de justicia social e imparcial defina los derechos y obligaciones aplicables, así como los medios ejecutorios que logren el acatamiento social para hacer cumplir sus disposiciones, pero no debemos olvidar que la sociedad es variable y que sus actividades son dinámicas y evolutivas,

motivo por el cual el derecho debe actualizar sus regulaciones y procedimientos.

Dentro de la estructura de un Estado, tenemos que el aspecto laboral es primordial para el desarrollo de un país, de acuerdo a la atención que las autoridades y los habitantes brinden a esta rama productiva, será el nivel de desarrollo cultural y educacional que demuestren.

En efecto, su importancia radica en ser el medio para producir bienes y servicios y con ello riqueza, la cual, al ser distribuida de manera equitativa traerá como consecuencia que existan recursos para satisfacer las necesidades de la sociedad.

Así el trinomio que genera el patrón, los trabajadores y el Estado que los vincula en un mismo fin: satisfacer las necesidades de la sociedad y como medio, garantizando la justicia y equidad de los sujetos que intervienen en esta relación de trabajo, por ende, las relaciones laborales, los derechos y las obligaciones de sus participantes juegan un papel muy importante y trascendente, lo cual es regulado por el Derecho.

1.2 El derecho

A continuación presentamos algunas definiciones de la palabra derecho: según el Diccionario Enciclopédico Visual, significa “Recto, sin torcerse a un lado ni a otro; es lo justo, lo fundado, lo razonable y lo legítimo; derecho es la facultad natural del hombre para hacer legítimamente lo que conduce a los fines de su vida; derecho también es considerado como la facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor; es la consecuencia natural del estado de una persona o de sus relaciones con respecto a otras; así mismo, es un conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil; finalmente se considera al derecho como la ciencia que estudia las leyes y su aplicación”.²

² Diccionario Enciclopédico Visual. Editorial Gutiermex. Ediciones Trébol. Barcelona 1996. P.282 y 283.

La definición anterior proviene de un diccionario general, no especializado en la materia, por lo que advertimos, que sus definiciones son vagas y controversiales pues ¿qué entendemos por: “hacer legítimamente lo que conduce a los fines de su vida”?, como ha quedado asentado en la definición anterior, sin embargo, tenemos que reconocer que la definición de Derecho presenta gran problemática hasta nuestros días, por lo que aún sigue siendo buscada por los juristas actualmente.

Dicho lo anterior, resumimos una definición de un diccionario especializado en la materia: el derecho implica dirección, guía, ordenación; detrás del derecho subyace la idea de regulación; por otro lado, connota lo recto. Significa así, lugar o acto de administrar justicia.³

La transformación del sentido del derecho cobró su gran manifestación en la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre, sin duda son muchos los precedentes doctrinales y los reconocimientos, que en 1789, cuando la persona humana sin distinción alguna fue declarada por el derecho positivo como el valor supremo del orden jurídico y de la vida social, ahí se hizo, ya no solamente en la doctrina de los grandes maestros de la filosofía y del derecho, sino en la realidad de la vida política y jurídica, la aplicación universal de la idea de justicia.

“El derecho en su sentido objetivo, es un conjunto de normas, tratándose de preceptos imperativos-atributivos, es decir, las reglas que además de imponer deberes, conceden facultades”⁴.

La concepción moderna de la sociedad y del derecho, sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos de otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre a su vez tiene el derecho de reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

³ CFR Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D H. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Editorial Porrúa. México 2005. pp. 1092 y 1094.

⁴ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 55ª Edición. Editorial Porrúa. México 2003. P. 36.

Es imprescindible crear pautas de conducta, tanto para los patrones como para los trabajadores, siempre en busca del equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales; sin menospreciar la importancia de unos como de los otros; pues los primeros tienen su importancia como la fuerza motora de la sociedad, como generadores de la riqueza de un país, siendo éstos, la mayoría hablando poblacionalmente; y los segundos como dueños del capital y los generadores de empleos que mucho tiene que ver en el desarrollo y estabilidad de un país.

Por lo anterior, ambas partes son de suma importancia para el crecimiento y fortalecimiento de una sociedad. Por esta razón el Estado se ve comprometido y obligado por disposición legal a crear el marco legal necesario para que ambas partes puedan convivir en justicia y equilibrio, garantizando así, una relación armónica entre ambas partes.

1.3 El trabajo

Entendemos por trabajo: “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación o técnica requerido para cada profesión u oficio”.⁵

La Ley del Trabajo de 1970 es la expresión de una idea nueva del derecho del trabajo compuesta de una concepción que tiene su origen o base en la tesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual contiene la declaración de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores que constituyen la decisión o principio jurídico fundamental nuevo, adoptado por la Asamblea Constituyente de Querétaro, también como una consecuencia directa a la declaración de la autonomía plena del derecho del trabajo, lo que implica que sus raíces, su sentido y finalidad se hallen en el artículo 123 de la Carta Magna.

El trabajo es un derecho y a la vez es un deber social; toda vez que el trabajo es indispensable para obtener recursos económicos y lograr el sustento diario del trabajador y de su familia y por otra parte es una obligación social, porque el Estado es el encargado de crear

⁵ LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa. México 2001. p. 68

las condiciones necesarias a fin de que los ciudadanos puedan no solo subsistir, sino desarrollarse en todos los aspectos de la vida, beneficiando también de alguna forma al Estado, pues al haber desarrollo en sus habitantes, también se fortalecerá el país.

Se observa la necesidad de “lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población”⁶, lo anterior representa gran importancia, tanto que dicha idea ha sido incluida en el Capítulo de Normas Sociales de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, la cual se celebró en la IX Conferencia Internacional Americana.

Para lograr un desarrollo sostenido es indispensable que el trabajador esté en constante capacitación, que le permita situarse al nivel que sea requerido por la competencia laboral; por lo que es de mencionarse, que es obligación del patrón capacitar o coadyuvar con este adiestramiento, capacitación y especialización de los trabajadores en la realización de su trabajo u oficio; pues es bien cierto que el patrón al estar invirtiendo en un trabajador, se está beneficiando con la optimización de recursos y especialización del empleado, obteniendo así, mejores resultados que permitirán al patrón ser competitivo y estar a la altura de las necesidades de la empresa.

Es de suma importancia que el patrón como beneficiario del trabajo del empleado brinde respeto y dignidad para el que presta sus servicios, y más importante aún, es la obligación impuesta por la Ley Federal de Trabajo en la cual constriñe al patrón en garantizar las condiciones de seguridad necesarias para que el trabajador al desempeñar su trabajo u oficio, tenga garantizada la salud y seguridad. Este es el tema central de este trabajo, pues se considera que hay una omisión en la legislación vigente que impide una protección completa para el trabajador, en nuestra opinión, en el rubro de accidentes profesionales, por lo tanto, es necesario que sea adicionada y corregida la Ley Federal de Trabajo y la Ley del Seguro Social a fin de garantizar la seguridad y protección integral del empleado en los casos de accidentes en trayecto, pero esto se expondrá en los siguientes capítulos.

1.4 El derecho laboral

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Edición décima sexta. Editorial Porrúa. México 1999. P.107.

El derecho, como producto de la sociedad que sirve para establecer reglas de conducta que deben ser observadas por toda la población para lograr una sana convivencia entre sus habitantes, regula toda clase de relaciones entre los hombres y sus actividades, incluyendo la actividad laboral.

Así podemos enunciar que el Derecho del Trabajo es “el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo”⁷.

Otra definición de derecho del trabajo, según el Dr. Alberto Trueba Urbina es: “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”⁸

El Maestro Mario de la Cueva considera que: “la idea de protección a la clase trabajadora por el Estado de la burguesía lesiona la dignidad del trabajo, porque no es ni debe ser tratado como niño al que debe proteger su tutor, sino como un conjunto de seres humanos que debe imponer todo lo que fluye del artículo 123 de la constitución y de la idea de justicia social.”⁹

El doctor Néstor de Buen considera que: “el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal, subordinado y remunerado.”¹⁰

“El derecho del trabajador nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Su finalidad prioritaria, será necesariamente la de otorgar a la clase laborante, mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su

7 LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. P. 68.

8 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México 1981. P. 135.

9 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. p.106.

10 DE BUEN LOZADA, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Editorial Porrúa. México 1994. p. 129.

empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas. Descansos y vacaciones que permitan la perfectibilidad del individuo”.¹¹

Sin embargo, consideramos que las definiciones anteriores tienden a ser muy proteccionistas y queda muy desvirtuada la palabra justicia ya que debemos considerar que la parte del capital también tiene sus derechos por lo tanto podríamos definirlo como lo siguiente:

El derecho laboral es un sistema jurídico tendiente a regular los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, así como a establecer las relaciones laborales entre estos y otras figuras laborales en el Estado, buscando crear un trato justo y equitativo.

En esta última definición, se considera al sistema laboral como el conjunto de disposiciones jurídicas, tesis y jurisprudencias, decretos, laudos y demás elementos que contienen derechos y obligaciones a que son afectos los sujetos de esta actividad laboral, donde el Estado –interesado en el buen desarrollo de la actividad laboral- busca mantener un trato justo entre el patrón y el trabajador por sus características propias.

En cuanto a las figuras como el sindicato y los intermediarios laborales, quiénes impactan directamente a las relaciones entre los patrones y los trabajadores, toda vez que ante la necesidad o interés del patrón de evitar lidiar con los derechos del trabajador, busca intermediarios o admite sindicatos que absorban estas prestaciones, mientras que el trabajador pretende encontrar las condiciones mínimas laborales que requiere para el sustento y manutención de sus necesidades.

En consecuencia la relación laboral directa entre el patrón y el trabajador ha tomado diversas vertientes que ha obligado al Estado a regular dichas figuras para que no se trastoque la esencia de los derechos laborales en ambas partes.

Así, el fin último de esta rama del derecho, es establecer un trato justo y equitativo entre el patrón y el trabajador, toda vez que las condiciones de cada uno de ellos es diferente, por lo que se pretende

¹¹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Tercera Edición. Editorial Trillas. México 1997. pp. 23 y 33.

por medio del Derecho, un trato igualitario para ambos, donde no se explote las necesidades de estos en perjuicio de sus respectivos derechos.

Se ha establecido que los fines del Derecho Laboral se presentan principalmente en dos tendencias; una sostiene que el fin esencial es el normativo y otra afirma que se propone proteger el trabajo y al trabajador.

También se afirma que es una pluralidad, toda vez que el derecho laboral es protector de los trabajadores y del trabajo y al mismo tiempo regulador de las relaciones entre el patrón y el trabajador.

La corriente más generalizada coincide en que el Derecho Laboral “propone proteger la parte más débil (trabajador) con el objeto de equilibrar la relación”.¹²

1.4.1 Sujetos de la relación laboral

“El hombre es la célula cuya existencia y vida de relación con otros, constituye la sustancia de las comunidades humanas. Es por él y para él de donde nace el derecho. De esto se infiere que el hombre por su sola cualidad de ser hombre es titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas o de acuerdo con la etimología jurídica: el hombre por su sola cualidad de hombre, es persona”¹³.

La Ley clausuró un debate que sostuvo nuestra doctrina en torno a una extranjera acerca de las personas jurídicas como sujetos de una prestación de trabajo. La ley de 1931 no resolvió la duda, pues su artículo tercero, en relación al tema, decía que el trabajador era toda la persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo; de la redacción anterior se puede deducir que los sindicatos o una asociación podrían ser trabajadores cuando celebran el llamado contrato de equipo, es

¹² VÁZQUEZ V. Antonio. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I. Novena Edición. Editorial Astrea. Buenos Aires 2001. p.111.

¹³ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid 1952. p. 151.

decir, la ley anterior no precisó, si solo la persona física o también la jurídica podrían ser sujetos de relaciones de trabajo.

En cambio, la Ley actual considera que “el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”, lo cual implica que únicamente la persona física, esto es, el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo.

No todas las personas físicas son trabajadores. De ahí que el Derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera aquella categoría, quiere decir que fue indispensable que la ley definiera el concepto.

Bien define la ley al trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”, además aclara que el trabajo es “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”, que se pone al servicio de un patrón que busca un fin definido que es el lucro, la ganancia, la riqueza, dando así lugar, al flujo económico que permite el desarrollo de la familia, de la comunidad, y del mismo país.

Por otra parte, el “patrón es la persona física o moral que utiliza el servicio de uno o varios trabajadores” y es el beneficiario siempre del esfuerzo y trabajo del obrero o empleado.

No obstante lo anteriormente comentado, a continuación lo estudiaremos a mayor detalle.

1.4.1.1 El trabajador

La definición de trabajador “responde con precisión a la naturaleza de éste sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual”.¹⁴

¹⁴ LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. P.263.

Para la Ley Federal de Trabajo, como lo establece en su artículo 8, el “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Para la prestación del trabajo, las normas de la declaración de los 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; por esta razón, se uniformó la terminología a cuyo efecto empleó la Ley exclusivamente el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.

El trabajador es el hombre que actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, los cuales deben efectuarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes de la empresa, es decir, como se ha expuesto anteriormente, el trabajador es la persona que con su trabajo, técnica, capacidad, conocimiento, fuerza de trabajo, genera al patrón la riqueza que busca al dar nacimiento a determinada empresa o negocio, siempre a cambio de una prestación o pago en dinero, que le permitirá solventar sus necesidades cotidianas.

Como se mencionó anteriormente y como está considerado en la Ley Federal de Trabajo en su artículo 8, el trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y subordinado.

“Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Es el trabajador el que permite obtener al patrón el lucro que persigue, prestando sus servicios directamente y bajo la dirección o subordinación del patrón o de quien lo represente en el tiempo y condiciones y formas preestablecidas, recibiendo a cambio diversas prestaciones, siendo la de mayor importancia la remuneración líquida, es decir, un salario, el cual se caracteriza por ser fijo, proporcional, suficiente y periódico, brindando seguridad jurídica al trabajador y brindándole la posibilidad de satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia.

El Estado juega un papel muy importante en la relación laboral, pero su intervención se limita a establecer las reglas y condiciones propicias para que la actividad laboral se desarrolle de manera justa y equitativa, permitiendo así, satisfacer las necesidades de sus participantes y con ellas las necesidades de la sociedad.

1.4.1.1.1 Obligaciones de los trabajadores

Si tomamos como base la definición de la relación de trabajo, encontramos dos elementos: la prestación de un trabajo y el pago de un salario; y son en efecto, las dos obligaciones de base, las que configuran la relación de trabajo, una a cargo del trabajador y otra a cargo del patrono; las cuales son a su vez generadoras de otras tantas obligaciones correlativas, sin embargo, este esquema simple no nos enseña el panorama total de la relación trabajador-patrono.

Si analizamos dicha relación, nos daremos cuenta que el cumplimiento de aquellas obligaciones sería imposible sin un conjunto de presupuestos y de elementos que lo acompañan, de los cuales puede decirse que son otras tantas obligaciones; más aún, si consideramos la prestación del trabajo y el pago del salario nos damos cuenta inmediatamente que todo el derecho del trabajo es un ramillete de normas que está presente y acompañada a aquellas dos prestaciones en forma constante e imperativa, de todo lo cual puede concluirse que al lado de las obligaciones básicas existen otras que podrían denominarse obligaciones inherentes o derivadas directa y necesariamente de las obligaciones básicas.

Según lo expuesto anteriormente, las obligaciones del trabajador son: una de base, que es la prestación del trabajo y otras inherentes o derivadas de ella como veremos a continuación, y que mejor que tomando como referencia las disposiciones legales vigentes.

Son obligaciones de los trabajadores como lo dispone el artículo 134 de la Ley Federal de Trabajo:

I.- “Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa”.

En la realización del trabajo el empleado tiene obligaciones y prohibiciones en la realización de su labor. Las primeras contemplan la forma de trabajar y la actitud que debe observar el trabajador para hacer mas llevadera la actividad laboral, en orden y control asegurando para todos los que laboran, una sana relación de trabajo; las segundas las trataremos a continuación.

1.4.1.1.2 Prohibiciones a los trabajadores

Artículo 135.- “Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su

servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento”.

Para lograr una adecuada relación de trabajo, el empleado debe hacer cuanto esté de su parte no solo para lograr los objetivos de la empresa, sino también realizar el trabajo en un ambiente de seguridad y cordialidad frente a los compañeros de trabajo, entendiendo que para la realización de sus deberes laborales debe procurar salvaguardar tanto su integridad personal como la de sus compañeros, esta es la razón de ser del precepto legal mencionado anteriormente.

1.4.1.2 El patrón

El artículo cuarto de la legislación anterior sostenía que el patrono era toda persona física o jurídica que empleaba el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo; en cambio, la Ley actual, expresa que el “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.

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

En consecuencia, el patrón es a quien la Ley le reputa ciertos derechos y obligaciones, para con sus trabajadores y con diversas autoridades del Estado, incluyendo las prestaciones de seguridad social.

1.4.1.2.1 Obligaciones del patrón

La determinación del concepto obligaciones del patrono reviste características especiales, que no fue preciso fijar en ocasión de las obligaciones del trabajador.

En el derecho civil de las obligaciones y de los contratos, donde hay un deudor debe existir un acreedor y cada obligación supone un derecho. Esta situación se da también en el derecho del trabajo, pero la relación aquí, no es solamente de acreedor a deudor, ni las obligaciones son la contraprestación por la energía del trabajo recibida, esto es, no son obligaciones retributivas o compensatorias de una prestación, sino que son, para decirlo así, obligaciones imperativas impuestas por el estatuto laboral, medidas destinadas, como todas las normas de trabajo, a asegurar la salud, la vida y la dignidad de los trabajadores y a cooperar a la elevación presente y futura de su nivel de vida.

Si bien es cierto que el trabajador esta obligado a poner su energía, habilidades y conocimiento de trabajo a disposición del patrono durante las horas de la jornada laboral, también es cierto que el cumplimiento de su prestación no siempre puede llevarse a cabo si el patrono no establece las condiciones que permitan el desarrollo del trabajo.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 132, establece las obligaciones que los patronos deben observar. A continuación se transcribe dicho artículo, así como un breve comentario de las fracciones más relevantes.

Artículo 132. “Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos”;

Esto en razón de que las diferentes actividades económicas que los patrones pueden desarrollar, requieren que se les apliquen disposiciones concretas que permitan dicha actividad y mantener una seguridad jurídica para los trabajadores y patrones.

II. “Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento”:

Dicha disposición se basa en el hecho de que cada actividad económica es diferente tanto en grado de preparación como de esfuerzo para el trabajador, luego entonces, los salarios e indemnizaciones que deben imperar, deben ser acordes a dicha actividad.

El Estado ha formulado un catálogo de salarios mínimos que deben pagarse de acuerdo a las actividades, profesión u oficio que se desempeñe y los patrones deben observar el catálogo en comento.

III. “Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, para que aquellos que no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo”;

Lo anterior tiene su sustento y de cierta forma se desprende del razonamiento lógico de que si el trabajador esta realizando determinada tarea o actividad, no es para beneficio propio, en sentido estricto, sino para cumplir con una obligación contractual laboral que le permita por ende, satisfacer sus necesidades personales y familiares, es decir, no es precisamente por gusto que el trabajador se contrate para no recibir nada a cambio; por otra parte la actividad física que

realiza el trabajador junto con la utilización de las máquinas y herramientas propiedad del patrón generalmente, son exclusivamente con un fin, el cual es crear, producir a favor de la empresa para la cual labora y generar así, al patrón la ganancia que espera.

Por lo anterior, justo es que el patrón sea el que provea de la herramienta necesaria, así mismo, que solvete el costo de reparación de las mismas y desgaste por uso, pues, reiterando, es él, el beneficiario del trabajo del obrero y uso de máquinas o herramientas.

IV. “Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número necesario de asientos y sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo”;

Recae en el patrón la responsabilidad de ofrecer las herramientas, el local, las sillas, porque él es el dueño de la actividad económica y porque percibe las ganancias netas de dicha actividad, por tanto, una de las inversiones que debe efectuar, es la adquisición de material para que el trabajador efectúe la actividad que se le encomienda con dignidad, seguridad y respeto.

VI. “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de cualquier maltrato de palabra u obra”.

En el entendido de que el respeto debe imperar entre el trabajador y el patrón, toda vez que el servicio personal y subordinado que el trabajador realiza no implica un derecho del patrón para agredirlo o menospreciarlo.

VII. "Expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido".

En razón de que el trabajador requiere dicha constancia para comprobar los descuentos y demás prestaciones líquidas o en especie a que se haya hecho acreedor por el trabajador efectuado.

VIII. "Expedir al trabajador que lo solicite o se separe del centro de trabajo, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios".

En razón de serle útil para recomendación en algún otro trabajo donde se destaque el buen desempeño del trabajador.

IX. "Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales a que se refiere artículo quinto de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo".

X. "Permitir a los trabajadores faltar al trabajo para desempeñar Comisión Accidental o Permanente de su Sindicato o del Estado, siempre que avise con la oportunidad debida y que el número de los trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no sea que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la Comisión sea de carácter permanente el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos los derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

Por ejemplificar, este supuesto que considera la fracción inmediata anterior, ocurre en los casos cuando el trabajador participa en una contienda política buscando algún cargo de elección popular.

XI. "Poner en conocimiento del Sindicato titular del Contrato Colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de

nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse”.

Esto, en virtud de tener preferencia para ocupar las vacantes de un empleo las personas que designe el sindicato o las que hayan formado parte del mismo.

XII. “Establecer y sostener las escuelas “Artículo 123 Constitucional”, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

XIII. Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación Pública de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título”.

Es obligación del patrón, capacitar y adiestrar a sus empleados; lo anterior es de conveniencia directa para el patrón pues al invertir en capacitación, sus empleados serán más diestros y lograrán una especialización en su labor, con lo cual, serán más competitivos y maximizarán sus capacidades frente a la competencia.

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

El patrón debe procurar y tomar las medidas necesarias para que evite, dentro de lo posible, contaminar tanto con residuos y desechos como con contaminantes al ambiente y agua, evitando la práctica común que acostumbra muchas industrias de verter las sustancias tóxicas y desechos en ríos, mares o en terrenos baldíos.

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

El patrón debe estar preparado para responder a una eventualidad o una emergencia a fin de que tenga la posibilidad inmediata de atender a sus empleados mientras intervienen los cuerpos de rescate o médicos especialistas en lugares adecuados.

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

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

Estas medidas son preventivas para evitar que sufra un daño mayor el empleado al estar expuesto en ambientes riesgosos o dañinos para la salud

XX.- “Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan”;

Las autoridades del trabajo tienen la facultad de visitar los lugares de trabajo a fin de cerciorarse de que el establecimiento cumpla con las normas de seguridad e higiene, para lo cual deben presentar al patrón el informe que buscan y que éste pueda constatar que efectivamente se trata de una visita de autoridades de trabajo, por seguridad de él mismo y de sus trabajadores.

XXV.- “Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables”.

Esta es una práctica no común entre los patrones actualmente, sin embargo, es benéfica para el trabajador, pues impulsa y alimenta el interés del trabajador en el empleo, además de crear un ambiente mas atractivo para los empleados, lo cual permite alcanzar los objetivos que se plantea la empresa.

XXVI.- “Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley”.

Así como existen obligaciones para los patrones que deben observar en los lugares de trabajo para garantizar la seguridad y facilitar al trabajador desarrollar sus deberes, existen diversas prohibiciones legales para el patrón frente a los empleados, lo cual a continuación exponemos.

1.4.1.2.2 Prohibiciones a los patrones

Artículo 133.- “Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo”;

El patrón no puede discriminar a persona alguna por su edad, sexo, religión, o clase social, pues ésta es una máxima constitucional.

II.- “Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado”;

Esta práctica está prohibida a los patrones, pues rompe con la sanidad de la relación laboral y se entiende que el empleador obtiene una ganancia ilícita al coaccionar o incidir en el trabajador para que compre mercancía en su negocio; por otra parte, el patrón podría tomar represalias contra el empleado si se resiste a consumir en su negocio.

III.- “Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste”;

Esta práctica fomenta la corrupción laboral, pues no es por las aptitudes y capacidades del trabajador que es contratado, sino por comprar prácticamente el puesto, lo cual evidentemente no es legal.

IV.- “Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura”;

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato”;

Los sindicatos representan los intereses de los trabajadores, por lo que al intervenir el patrón en las decisiones del sindicato, perdería el objeto de ser de éste, pues resulta evidente, que el patrón procurará sus intereses, primordialmente, antes que los de los trabajadores.

VI.- “Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo”;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes”;

El patrón puede conceder acciones mayores a las dispuestas en la ley, siempre y cuando sea en beneficio del trabajador, pero de ninguna forma, puede impedir o disminuir en perjuicio del trabajador ninguna ley o reglamento, ni condiciones laborales.

VIII.- “Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento”;

Existe esta prohibición ya que se rompería con el fin y objeto de ser de la empresa, además de estar atentando contra la libre decisión que contempla la ley para hacer uso del derecho electoral o con la libertad de culto.

IX.- “Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante”.

Estas tres últimas fracciones de la ley, contemplan y procuran otorgar al trabajador la seguridad necesaria, pues no por ser el negocio de patrón, este puede realizar las conductas inapropiadas en su establecimiento, pues resalta la importancia de prevalecer y de mantener la seguridad al trabajador.

1.4.2 Fines del derecho laboral

El derecho del trabajo tiene la finalidad inmediata de garantizar en el presente y a lo largo de la vida laboral del hombre, un mínimo de beneficios que impidan la explotación en el trabajo, como ocurrió en el pasado durante mucho tiempo; propiciando con ello, un nivel de vida decoroso que le permita al trabajador desarrollar los valores humanos

que intrínsecamente posee, por su calidad de ser humano que es. Nos referimos entre otras cosas, a las jornadas adecuadas de trabajo, a los salarios suficientes, a garantizar la seguridad del trabajador en el ejercicio de sus funciones, basando así, las relaciones laborales en un contexto de equilibrio, justicia y seguridad.

Insistimos en que la finalidad suprema del Derecho del Trabajo es crear y mantener un mínimo de condiciones, en beneficio de la clase trabajadora en primera instancia, procurando para el trabajador un nivel de vida digno. El artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo dice en su frase final del párrafo primero, que el trabajo “debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para trabajador y su familia”.

Este nivel decoroso solo podría darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer la educación de los hijos y que el trabajador junto con su familia puedan desarrollar sus facultades y cubrir sus necesidades físicas y materiales.

“El derecho del trabajador nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso, las vacaciones, el salario cuya finalidad más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que se dice que el hombre trabajador es el eje entorno del cual gira el estatuto laboral”¹⁵.

Son muchos en sí, los fines del derecho laboral, pero los más destacables son:

- **“Proteger a los débiles;** entendiendo a tales como aquellos cuya condición social y económica los pone en una situación de desventaja, siendo estos generalmente los empleados, trabajadores, asalariados, obreros, intelectuales e independientes.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob Cit. P. 153.

- **Como regulador de la producción;** en el entendido de que busca establecer un orden en la producción de bienes y servicios en la economía, pretendiendo así distribuir la riqueza en la sociedad.
- **Como regulador del contrato del trabajo;** con el fin de establecer seguridad jurídica en las relaciones laborales entre el patrón y el trabajador. “Busca se observen condiciones y principios de trabajo y de salario benéficos para las partes, generalmente establecido en el contrato del trabajo ya sea individual o colectivo.”¹⁶

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, norma jurídica de mayor jerarquía en el sistema jurídico del país establece:

Artículo 123. “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”.

Así mismo, dentro del apartado A del mismo ordenamiento legal, contempla diversos derechos laborales como son:

- La jornada laboral de ocho horas;
- La jornada laboral nocturna;
- La prohibición del uso del trabajo para menores de 14 años de edad;
- Las condiciones laborales mínimas;
- La situación laboral en el caso de mujeres embarazadas;
- Los salarios mínimos;
- El principio de “trabajo igual corresponde salario igual”;
- El derecho a la participación de utilidades.

Mientras que en el apartado B del mismo artículo se establecen condiciones similares, pero enfocadas a la relación laboral entre el Estado, representado por la Federación, Entidades Estatales, Municipios, Distrito Federal y sus respectivos empleados.

¹⁶ LERNER, Bernardo. Enciclopedia Jurídica Ameba. Tomo VII. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires Argentina. 1957. P. 639.

Lo destacable es señalar que al estar estos derechos plasmados en la mayor norma jurídica de nuestro sistema legal, significa que estos deben ser observados por el Estado y sus habitantes, por lo que no pueden ser materia de renuncia o negociación que implique su pérdida, disminución o perjuicio.

Este precepto rompió con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionales derechos del individuo y a la composición de la estructura política, que es quizá, la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de la Carta Magna.

La clase tutelada, la obrera, producto y víctima de la explotación, encuentra en este precepto los mínimos económicos de la seguridad social que deben ser observados en su favor y la protección requerida al prestar su servicio personal y subordinado, puesto que quien lo recibe, técnicamente, es el dueño del capital y en ningún aspecto se encuentra desprotegido.

En consecuencia y siguiendo esta tesitura, ahora tomando como referencia la Ley Federal del Trabajo, en su artículo primero establece que esta 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.

El presente artículo refleja la estrecha coordinación que existe entre la máxima ley y su respectiva reglamentación, es decir, entre la Ley Federal de Trabajo. Es de suma importancia dejar en firme la legitimación que otorga nuestra Carta Magna a los derechos y obligaciones que se plasman en la presente regulación con referencia a las relaciones laborales, que se generan entre el trabajador y la iniciativa privada, convirtiéndose en irrenunciables, sin importar el lugar donde se pretendan hacer válidos, siempre y cuando se encuentren dentro de la República Mexicana o exista tratado internacional previo que avale la aplicación de la presente ley en el extranjero.

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Es aquí donde se sustenta el fin primordial que persigue la legislación laboral, en donde el buen actuar de las autoridades depende de los valores y principios con los que llevan a cabo sus funciones para una adecuada impartición de justicia, sin importar las diferencias raciales, económicas, sociales, religiosas, etc. que puedan desvirtuar los derechos y obligaciones a que cada una de las partes sea acreedor.

Es necesario dignificar el desempeño del trabajador situándolo en igualdad de circunstancias que lo lleve a una relación de respeto mutuo para la consecución de los objetivos que cada uno persigue, por un lado, al aspecto lucrativo del patrón sobre la producción y por el otro al trabajador que busca los medios necesarios para la manutención de su familia.

Sin embargo, encontramos sensato extender el presente comentario, toda vez que la mayoría de las ocasiones el trabajador, además de buscar una estabilidad económica a través de su trabajo, también se encuentra ampliamente involucrado con la operación para alcanzar los fines que establece la empresa, generando circunstancias de alto riesgo para su salud y su persona, mismos que cuando suscitan a manera de riesgos o accidentes de trabajo, provocan drásticos cambios en la vida ordinaria del trabajador, ya que las lesiones que sufren pueden ser tanto físicas como mentales, las cuales frecuentemente afectan también el estado de ánimo de la familia.

Tales circunstancias hacen que el trabajador encuentre en éste precepto garantías, tanto de respeto como de condiciones óptimas que permitan la estabilidad emocional, laboral y económica del trabajador y su familia.

Respecto al tipo de actividad u oficio que debe desarrollar el trabajador, la Ley Federal de Trabajo en su artículo 4° concede libertad para la persona a fin de que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria, comercio que le acomode siendo lícitos.

“El ejercicio de estos derecho sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad”.

Este artículo encuentra su fundamento en el artículo 5° de nuestra Constitución Política, toda vez que ambas disposiciones legales hacen mención de que todo mexicano tiene derecho a crear o elegir sus propios medios de subsistencia, llámese negocio o trabajo socialmente útil, el cual no tiene mas limitante que la contravención de ciertos preceptos preestablecidos como ilícitos u ofensivos al entorno social.

Del contenido de los anteriores preceptos legales a que hemos hecho referencia y los demás, se desprende el objeto que tiene la Ley Federal de Trabajo, el cual consiste en regular las condiciones laborales y establecer las normas a seguir en esta materia.

En efecto, haciendo una interpretación armónica y en su conjunto de los preceptos ya mencionados, reconocemos que las normas jurídicas en materia laboral tienen por objeto conseguir el equilibrio y justicia social en la relación entre patrón y trabajador, resaltando el hecho de que el trabajo es un derecho y un deber social, el cual no debe ni se puede impedir a persona alguna, excepto en caso de resolución de la autoridad competente; en el entendido de que las normas jurídicas en esta materia son del orden público, es decir, que por la trascendencia e importancia que emanan, sus efectos impactarán en el desarrollo de valores de la sociedad, luego entonces, es obligación del Estado y de la sociedad velar por el cumplimiento de dichas normas.

Al crear un sistema jurídico en materia laboral que satisfaga las necesidades de la sociedad, concretamente de los sujetos que participan en esta relación, se podrá regular la actividad laboral en beneficio de la sociedad, toda vez que al establecer derechos tanto para el patrón y los trabajadores y sus consecuentes obligaciones, se aspirará a la satisfacción de ambas partes; por un lado, obtener recursos económicos para satisfacer necesidades básicas y por otra parte, satisfacer un ánimo de lucro al mantener una cadena de producción que indirectamente cubra las necesidades del país en cuanto a progreso y desarrollo.

De acuerdo a lo anterior, se desprende que en la relación laboral tenemos al patrón, quien técnicamente se le conoce como el dueño del capital o de los medios de producción y tiene la posibilidad de invertir sus recursos económicos en proyectos permanentes tendientes a producir bienes o servicios que le proporcionen ganancias económicas por las cuales recupere su inversión y tenga una cantidad extra, conocida como ganancia.

Para lograr el objetivo de la relación laboral, el derecho laboral se rige por algunos principios que continuación mencionamos:

- **Estabilidad en el empleo.-** Establecido en el contrato de trabajo por tiempo indefinido o de duración permanente o de duración permanente indefinidamente en el empleo, sin límite de su duración.

Esta doctrina se tomo como presunción de indefensión en la duración y después como prohibición del contrato de duración determinada salvo casos que se autoriza, el elemento objetivo es la duración del trabajo sobre el cual versa el contrato como condicionante y limitativo de la voluntad de las partes en cuanto a la duración.

En la práctica común en la Administración Pública Federal y en otros lugares que se contrata al trabajador bajo el esquema de honorarios, haciéndoles firmar un contrato de trabajo temporal y se les condiciona que su duración en el centro del trabajo se modificara cada seis meses, sin embargo, el desarrollo del trabajo reviste las características de ser personal y subordinado, por lo que se viola el principio en mención.

- **De igual trato y no discriminación.-** El patrón debe guiar su conducta por el principio de igualdad de trato, es decir, debe dar un trato igualitario de respeto y objetividad a todos los empleados y trabajadores a su cargo. Solo por motivo justificado que implique un beneficio en la producción puede dar un trato preferencial a un trabajador, es decir, si el trabajador otorga mejor calidad en el trabajo, interés, que sea proactivo, que aporte mejoras, readuzca costos, etc. Solo estas características del trabajador pueden justificar las diferencias del trato ya que implica que el trabajador beneficiado

deba trabajar más horas o de una forma más profesional o como comúnmente se le conoce como “poniéndose la camiseta de la empresa”, fuera de esto, de ninguna manera el patrón debe fundar la desigualdad en un mero capricho o causa para buscar que algún trabajador abandone el centro de trabajo.

De igual manera, el trabajador tampoco debe utilizar la discriminación en las condiciones y ejecución del trabajo en aspectos tales como sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos, acuerdos, vínculos de parentesco o lengua respecto de los demás, toda vez que el empleado debe concentrarse en la calidad del trabajo efectuado y en el cumplimiento de sus deberes y no por aspectos ajenos que no tengan relación alguna con la relación laboral.

- **De irrenunciabilidad.-** Los trabajadores no pueden disponer de sus derechos que tienen reconocido por disposición legal antes o después de la adquisición de los mismos, existiendo una limitación a los trabajadores y patrones para negociar estos derechos.

Es común escuchar anécdotas donde a un nuevo trabajador contratado en una empresa se le obliga a firmar una hoja en blanco y de ser necesario se puede establecer una supuesta renuncia o alguna otra manifestación del trabajador donde renuncie o se vea limitado en sus derechos laborales que la Ley en la materia dispone.

Este principio tiene su razón de ser en que este tipo de derechos concedidos por disposición legal a los trabajadores tienen una connotación de carácter esencialmente de bienestar e interés social; siendo así las cosas, el trabajador no puede renunciar a los derechos conferidos ya que al hacerlo estaría atentando no solamente en contra de sus seguridad, protección y estabilidad ya sea por ignorancia o necesidad; sino además estaría poniendo en riesgo la seguridad, equilibrio y derechos laborales, pues un patrón al lograr disminuir los derechos obligatorios sobre sus empleados, dejaría precedente para que cualquier otro patrón hiciera lo mismo, buscado beneficiarse deshonestamente a costa del trabajador.

- **De norma más favorable.-** Además de incorporar reglas distintas el contrato laboral debe contener las condiciones más favorables para el trabajador, pues si estas resultan inferiores a las enunciadas por las disposiciones legales vigentes, no debe ser aplicable, y si contiene lo mismo resultan inútiles, así las normas jurídicas a medida que descienden del rango, las circunstancias que se contienen ascienden en cuanto a la mejora para el trabajador, así la norma reguladora operante es aquella que contenga el máximo de los varios mínimos concurrentes, siendo así la más favorable.
- **De reciprocidad.-** Su renuncia implica la aplicación del derecho nacional al extranjero resultante de la regla supletoria en cuanto a su lugar habitual de ejecución, puede condicionarse al principio de reciprocidad, salvo que se haya renunciado expresamente a él por convenio internacional, respecto de las materias en él comprendidas.

Es decir, nuestro país puede establecer convenios o tratados internacionales con otros países, donde se establezca que en materia laboral, las normas jurídicas serán aplicables tanto para los nacionales como para los extranjeros, en el sentido que las normas jurídicas laborales de los países contratantes mantienen una armonía similar en cuanto a los derechos y prestaciones de los trabajadores y los patrones de igual magnitud, permitiendo salvaguardar los derechos mínimos esenciales de estos en cualquiera de los países firmantes y en caso de renuncia, de la misma manera, los extranjeros podrían invocar la legislación de su país de origen.

- **De legalidad sancionada (tipicidad).-** Este principio exige que la ley determine –previamente- las sanciones que deban ser aplicadas tanto al patrón como al trabajador por la hipótesis que se establezcan por conductas indebidas que perjudiquen la relación laboral.

“Con este principio se busca dar certidumbre jurídica a las partes, toda vez que se limita al patrón, el poder de imponer un castigo al trabajador por una conducta no aceptada, por lo que se debe acudir a las instituciones y autoridades correspondientes y mediante los procedimientos preestablecidos

regular y sancionar las conductas ilegales que la Ley Federal de Trabajo, el Código Penal y otras leyes contemplen previamente”.¹⁷

1.4.3 Suspensión de las relaciones de trabajo

Ésta es una Institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones laborales suspendiendo la producción de sus efectos sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

La Institución es otra de las demostraciones mejores de la naturaleza del derecho del trabajo, pues las normas que la desenvuelven contemplan el problema desde el ángulo y en beneficio del trabajador, para establecer que cuando exista alguna circunstancia justificativa que le impida prestar su trabajo, el patrono no podrá disolver la relación laboral, sino quedará obligado a respetar todos los derechos del trabajador y a reinstalarlo en su trabajo al desaparecer la causa que le había impedido desempeñarlo, o dicho de otra forma, es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo no obstante la no prestación del servicio.

Si consideramos que el estatuto laboral se propone realizar el derecho del hombre a una existencia decorosa en el presente y al paso del tiempo, podemos concluir que se trata de una institución necesaria, pues siempre surgirán circunstancias que impidan al hombre la prestación de su trabajo, cuando presenten un carácter temporal entrará en juego la idea de suspensión a fin de defender la estabilidad y evitar la disolución de las relaciones de trabajo.

Sería injusto y contrario al principio de estabilidad, decretar que una enfermedad transitoria como ocurriría dentro del régimen del derecho civil, disolviera la relación laboral, pero tampoco sería posible ignorar la falta de la prestación del trabajador e imponer, salvo casos particulares, -como los riesgos de trabajo-, la obligación de pagar el salario; esta doble mediación es la justificación de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

¹⁷ ALONSO OLEA, Manuel y Cassas Baamonde, María. Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Editorial Civitas. Madrid España 2000. P. 255.

La suspensión en las relaciones de trabajo, se distingue de la disolución de las relaciones laborales por su carácter temporal, lo que quiere decir que su aplicación esta condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual, se reanudara la prestación del trabajo; en cuanto a la disolución indica que no podrá reanudarse la actividad, el ejemplo más notorio entre la enfermedad y la muerte.

Así las cosas y recapitulando lo antes expuesto, esta institución la podemos resumir en cuatro fases:

- La suspensión no produce la disolución de la relación de trabajo, sino por el contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático.
- Implica la suspensión por parte del trabajador en realizar los trabajos para los cuales se empleo y subordinado al patrón, por lo tanto y como consecuencia, también implica la suspensión de la obligación a cargo del patrón de pagar el salario.
- La suspensión antes referida tiene un carácter temporal.
- Al concluir la causa que le dio origen a la suspensión laboral, se reanudan los efectos de la relación de trabajo, por lo tanto el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrón deberá también volver a pagar el salario.

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, según lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo:

- I. “La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos Estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador”.

1.4.4 Terminación de la relación de trabajo

Los principios del nuevo derecho mexicano del trabajo acerca de la disolución de las relaciones laborales tiene su base en el artículo quinto de la Constitución Política de nuestro país en su párrafo tercero, séptimo y octavo que a continuación se transcriben:

...”Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123...

... El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

El principio fundamental es doble, según se le considere del lado del trabajador o del patrono. En el primer aspecto, pues según el precepto legal transcrito se infiere que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, pues nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona, una expresión magnífica de las ideas de libertad y dignidad humana.

En su segundo aspecto, el derecho mexicano del trabajo representa uno de los postulados más bellos para el servicio del hombre y para la seguridad de su futuro: la disolución de las relaciones de trabajo puede únicamente decretarse por el patrono si existe una causa justificada; en ausencia de ella, el patrón que hubiere disuelto la relación, estará obligado a elección del trabajador a cumplir con la relación laboral o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

“Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- El mutuo consentimiento de las partes;
- La muerte del trabajador;
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad a los siguientes supuestos:
 - Cuando la obra haya sido terminada, y pueda estipularse así, únicamente cuando lo exija su naturaleza.
 - Por tiempo determinado, que puede estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
 - Cuando la relación de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, podrá ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

- Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal de Trabajo, en relación a la terminación colectiva de la relación de trabajo en los siguientes supuestos:
 - Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.
 - La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
 - El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
 - Cuando la relación de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, podrá ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.
 - El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Diversas causas tanto de orden legal como natural son las que intervienen en la terminación de las relaciones laborales, por ejemplo, las causas naturales son la muerte del trabajador, incluso la incapacidad física para desarrollar el trabajo; por otra parte, al referirnos a las causas de orden legal, estas devienen de la voluntad de las partes al ofrecerse a prestar algún servicio a cambio de una retribución en dinero, sin embargo, dicho trabajo no puede ir en contra de la voluntad del que lo presta; así mismo, sería una causa legal o contractual el trabajo por tiempo convenido.

1.5 Objeto de la seguridad social

En todos los siglos de la historia y como un efecto de la imposición de la propiedad privada, según las exposiciones de Marx, la humanidad ha estado dividida en poseedores de la tierra y de la riqueza y en desposeídos, hombres sin tierra, y sin riqueza.

Afortunadamente no ha faltado el sentido humano que ha aportado instituciones, sectores religiosos, hombres de buena voluntad

e incluso algunos gobernantes que fueron sensibles a la tragedia y a la necesidad de los hombres y de los pueblos oprimidos para legislar al respecto.

El derecho romano conoció dos formas jurídicas para la ayuda de los necesitados: la fundación y los *collegia artium vel opificum*. La primera aparecieron fundaciones alimenticias de naturaleza pública y sostenidas por el fisco; la segunda, independientemente de sus funciones como uniones de artesanos o trabajadores, tenían como misión ayudar a sus miembros caídos y en estado de necesidad incluso a sus huérfanos.

La mutualidad y la asistencia no constituyeron un derecho ante la sociedad, sin embargo en la primera, los socios, si bien conservan el derecho de retirarse en todo momento de la asociación, adquirirían el derecho a que se les prestara ayuda en los términos de los estatutos; en tanto que en la segunda, era bella como propósito y como conjunto de acciones, fue un deber ético, más no un derecho.

La salud de los hombres se estaba minando y lo que era más grave, la utilización de las mujeres y de los niños estaba agotando las reservas humanas nacionales. Las naciones corrían el peligro de transformarse en un futuro próximo en un inmenso asilo de razas degeneradas.

La burguesía europea comprendió la gravedad del problema pues una población degenerada provocaría la decadencia de la nación, de tal suerte que la fuerza física del elemento trabajo no podría en un futuro próximo satisfacer las exigencias de la industria; menos aún, de la defensa del territorio en un caso de guerra. Por lo anterior, ésta situación determinó que la primera acción pública se dirigiera en la protección de la infancia.

En virtud del individualismo y liberalismo de la Ley *Le Chapelier*, el derecho del trabajo y de la previsión social era un imposible, si bien contenían el ofrecimiento de ciertas medidas de previsión social, pero nunca se cumplieron con la sola excepción de las normas protectoras de la infancia.

Fue así en los albores del estado individualista y liberal burgués que se inició lo que llamamos hace mucho tiempo la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo.

No podemos seguir el detalle de la historia del derecho del trabajo y de la previsión social, pues tampoco es el fin de este trabajo, no obstante es indispensable señalar dentro del campo de la previsión social la evolución de la doctrina de la responsabilidad civil, la responsabilidad objetiva por el hecho de las cosas y por el riesgo de la producción industrial para llegar más tarde a la doctrina de la responsabilidad social, para lo cual es imprescindible concebir el derecho primario y fundamental del hombre a su existencia, que necesariamente se extiende al presente y al futuro; un derecho que no se limita a la vida puramente vegetal ni animal, sino a un vivir en concordancia con la naturaleza humana, esto es, como el ser que está destinado a realizar íntegramente en su presente y en su futuro sus aptitudes y facultades físicas y espirituales, para bien de la sociedad a la que pertenece y de la humanidad.

“La previsión social en la que debe verse el antepasado de la seguridad social, inició al lado del derecho laboral la aportación jurídica de la Edad Contemporánea de la estructuración de un sistema político en el que la economía deje de ser la servidora de las ambiciones imperialistas de los hombres y de los pueblos y se convierta en la esclava devota del trabajo humano”¹⁸.

La previsión social consiste en asegurar a los trabajadores una vida futura en condiciones semejantes a la que conducen en los años de trabajo. Fue una colosal transformación que tuvo que resquebrajar los principios de la responsabilidad del derecho civil e imponerse a la concepción individualista de la vida social y al liberalismo económico y político.

En nuestros días hablamos de dos fuentes de previsión social: la impuesta por una norma constitucional o legal y la que tiene su origen en los contratos colectivos, pero en las dos hipótesis la idea es la misma: la seguridad futura del trabajo.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob Cit. P. 9.

La previsión social es el derecho del trabajador: la protección del hombre que entrega su energía de trabajo a la economía en su presente y futuro cualquiera que sea el régimen de producción.

El derecho del trabajo se dirige al hombre en su vida presente a fin de conservar su energía de trabajo al mayor número de años y proporciónale un ingreso que le permita conducir una existencia decorosa en unión de su familia, en tanto la previsión social proyecta y asegura este presente hacia el futuro, pero en los dos momentos existe una sola meta: el reconocimiento del derecho del hombre a vivir como el ser que ha hecho la historia y construirá el futuro, por lo tanto, la previsión social ya no sería un acto de beneficencia o una donación generosa para la remisión de pecados del donante, sino es un derecho de los trabajadores, cuyo fundamento, según todo lo expuesto, sería una de las finalidades urgentes de la vida social y cuya fórmula se puede expresar diciendo que, todo trabajador tiene derecho cuando sobrevenga una circunstancia que le impida cumplir su trabajo, a que la sociedad le proporcione los recursos económicos necesarios para que pueda continuar gozando de la misma condición de vida que disfrutaba.

Por lo tanto, “el fin inmediato de la Seguridad Social, con la frase soberbia de la Declaración Iberoamericana de los principios fundamentales del derecho del trabajo y del de la seguridad social es evitar la miseria mediante una solución integral del problema de la necesidad¹⁹”.

Después de todo lo antes expuesto, coincidimos en que la Seguridad Social tiene por finalidad “garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa. México 2002, P. 50

CAPÍTULO II

2. Marco jurídico de los riesgos de trabajo

Cuando los juristas del mundo no tenían la menor idea del derecho social y por lo tanto de normas relativas a garantizar la subsistencia del trabajador por los accidentes de trabajo, seguían al pie de la letra la doctrina aristotélica en el sentido de que todo el derecho es social, porque éste es para la sociedad.

A mediados del siglo pasado, precisamente en un parlamento mexicano en que se gestaba la redacción de una constitución política para nuestro país, se levantó la voz de Ignacio Ramírez tipificando por primera vez en el mundo, la idea del derecho social, definiendo éste como una norma protectora de los débiles, es decir, entre otros sectores, los jornaleros, o sea, los trabajadores que eran víctimas del régimen de explotación del hombre por el hombre que hasta hoy subsiste.

La Constitución publicada el 9 de octubre de 1824, se propuso más bien, para fines de estabilidad política; pues era manifiesta la finalidad de que se reconociera a México como nación soberana.

En el aspecto social no se dieron cambios; en nada mejoraron las condiciones de vida ni de trabajo del jornalero mexicano; en materia laboral se dio el estancamiento total.

El liberalismo mexicano se estremeció cuando Don Ignacio Ramírez habló como visionario del derecho social en las sesiones memorables del 7 y 19 de julio de 1856 tratando de romper los moldes tradicionales de las constituciones políticas emanadas de la revolución francesa para la protección de los derechos individuales del hombre; así mismo presentó nuevas teorías sociales que suavizarían más tarde el bloque monolítico de preceptos individuales para introducir la protección a los niños, hijos abandonados, huérfanos, mujeres y trabajadores a fin de incluirlos en la constitución como sujetos de tutela.

Fue hasta la creación de la Constitución de 1857 cuando se empezó a considerar diversas disposiciones legales en beneficio del trabajador lo que dio origen y lugar a la creación de una infraestructura legislativa, de la cual, a la postre, se echó mano para conformar el texto original del artículo 123 constitucional²⁰.

En el año de 1909 al organizarse el Partido Democrático que fuera dirigido por Benito Juárez Maza, hijo del presidente Juárez, se publica un manifiesto político en el que se plantea la necesidad de expedir leyes sobre accidentes de trabajo y disposiciones que permitiera hacer efectiva la responsabilidad de las empresas en caso de accidente.

Siendo ya presidente Francisco I. Madero en diciembre de 1911, formuló las bases generales para una legislación obrera que abarcara aspectos como condiciones de seguridad y salubridad en los talleres.

“En 1913, el Congreso de la Unión bajo la opresión del gobierno de Victoriano Huerta presentó el 27 de mayo su proyecto de ley para remediar el daño procedente del riesgo profesional mediante la creación de una “caja del riesgo profesional”, y es el 17 de septiembre del mismo año, que se presenta el primer proyecto de la ley de trabajo donde se incluyó un capítulo del seguro social”,²¹ en el cual se contemplan los riesgos de trabajo y accidentes profesionales.

2.1 Constitución de 1917

Los aciertos del Constituyente de 1917 fueron muchos y más aún si nos referimos a las garantías otorgadas en materia de Trabajo y de Seguridad Social, pues es ahí donde surgió lo que a través de los años conoceríamos como Derecho Social.

Venustiano Carranza, como primer Jefe de la Nación, al inaugurar el Congreso Constituyente el primero de diciembre de 1916 resalto la importancia que tenía facultar al poder legislativo para expedir leyes sobre el trabajo con la finalidad de implantar a futuro las

²⁰ CFR. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México 1991. P. 32.

²¹ RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Séptima edición. Editorial Porrúa. México 2003. pp. 87 y 88.

instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de los trabajadores; convirtiéndose México en el primer país que incorporaba las garantías sociales al máximo rango legal, es decir, en la Constitución Política.

El espíritu de la Constitución de 1917 estaba rodeado de una fuerza revolucionaria que lo impulsaba a dar origen a los más grandes anhelos de sus dirigentes. Sirviendo de base todas aquellas ideas innovadoras y tendientes a lograr los cambios más radicales en el ámbito social, tomándose soluciones enérgicas en el orden jurídico laboral. Así por ejemplo, aun cuando no se contaba en el país con una industria desarrollada, sino que las exigencias de cambio provenían de la clase campesina y no de la clase obrera, se hizo conciencia sobre la necesidad de contar con el apoyo de los jefes revolucionarios para lograr una transformación económica de la sociedad mexicana y dar mayor fuerza a las ambiciones políticas del movimiento Constitucionalista.

El texto original del artículo 123 constitucional en lo que se refiere a Seguridad Social establecía:

Artículo 123. "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general:

...XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos 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 aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrono 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 máquinas, instrumentos y materiales

de trabajo, así como a organizar de tal manera ésta, que resulte para la salud de los trabajadores y la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XXIX. Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular...”.

Así pues, las legislaturas locales dictaron sus leyes del trabajo donde enumeraron cuidadosamente los diferentes tipos de empresas sujetos a las normas laborales.

Los riesgos de trabajo originaron diversas prestaciones en especie o en dinero para el caso de incapacidad temporal o solamente en dinero, que se traducía en una indemnización en caso de incapacidad permanente o muerte del trabajador. En esta última circunstancia se obligó al patrón en ciertas leyes a pagar una indemnización total de inmediato o en el curso de algunos meses, mientras que en otras se fijaron pensiones para el trabajador incapacitado o para sus deudos, según el caso.

Algunas legislaturas estatales ampliaron la protección a la clase trabajadora más allá de la letra del artículo 123 constitucional, pues otorgaron prestaciones en caso de incapacidad o muerte del trabajador por enfermedad o muerte de los familiares.

La mayoría de las leyes locales establecieron como obligación patronal la atención médica gratuita y en algunas ocasiones, se agregó el derecho del trabajador a recibir los servicios de farmacia; en varios Estados de obligó a la empresa a pagar los gastos del funeral, aún cuando el fallecimiento ocurriera por causa ajenas al trabajo.

En Estados como Campeche, Coahuila, Aguascalientes y Veracruz, entre otros, se impuso la obligación a los patrones de conceder un préstamo a los trabajadores enfermos para ayudarlos a cubrir los gastos que originara su padecimiento.

Los legisladores estatales también se ocuparon de los familiares del trabajador. Se impuso la obligación empresarial de otorgar atención médica gratuita y hospitalización a los familiares enfermos o de indemnizar parcialmente a los trabajadores en cuyo hogar hubiese algún enfermo.

Pero las distintas versiones regionales de la reglamentación del artículo 123 constitucional, provocaron diversos problemas jurídicos que impedían el desarrollo de la industria nacional y como consecuencia de lo anterior, en el año de 1921, se comenzó a manifestar la preocupación por unificar la legislación sobre el trabajo.

Ante tales circunstancias, hubo la necesidad de reformar y adicionar el texto del artículo 123 constitucional. Por lo que a continuación citamos las reformas que en materia de seguridad social ha sufrido el artículo en mención a lo largo de los años:

El 6 de septiembre de 1929 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, una reforma a la Constitución propuesta por el presidente Emilio Portes Gil, la cual, tuvo por objeto federalizar la legislación laboral, es decir, se facultó al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo en forma exclusiva para toda la República, modificándose el preámbulo y la fracción XXIX, así como el artículo 73 fracción X.

Esto es, a fin de consignar la facultad exclusiva del Congreso de la Unión de legislar en materia del trabajo para toda la República, se modificó el texto de la fracción XXIX para quedar: “se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá los seguros de invalidez, vejez, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes y otros con fines análogos”; es entonces cuando se transforma un derecho del trabajador en la posibilidad de proteger al ser humano; es decir, no se limita a la expedición de un ordenamiento con seguro para los trabajadores, sino que su ámbito es más amplio.²²

²² BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Primera Edición. Editorial Harla. México 1987. P.89.

El 14 de febrero de 1972 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación una reforma a la Constitución propuesta por el presidente Luís Echeverría, la cual tuvo por objeto establecer la Seguridad Social habitacional, para ello se modificó la fracción XII del Apartado "A" estableciendo la creación del Fondo Nacional de la Vivienda, así mismo se declaró de utilidad pública la creación de un organismo tripartito administrador del fondo.

Así mismo, fue propuesta por Luís Echeverría y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de diciembre de 1974, la reforma que daría lugar a la implantación del seguro de guarderías. A tal efecto se adicionó la fracción XXIX del mismo ordenamiento legal.

En el Diario Oficial del 31 de octubre de 1974 se modifica el texto constitucional para quedar en los términos actuales, su repercusión permite sostener la autonomía de esta disciplina en el marco del derecho positivo mexicano.

Como podemos observar, desde la promulgación de la Constitución de 1917, quedó consagrado el derecho de los obreros a ser indemnizados como consecuencia de los riesgos que implique el desempeño de su trabajo y paralelamente la obligación de los patrones para responder por los daños sufridos por aquellos.

Aún cuando nuestra Carta Magna ha sufrido diversas reformas, podemos afirmar que en materia de seguridad Social han sido pocas las modificaciones pero de gran trascendencia para poder conformar a lo largo de los años el sistema institucional con que cuenta nuestro país.

Por lo que se refiere a los accidentes en tránsito, nuestra constitución no hace referencia a ellos, sino que solo menciona los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales de los trabajadores, situación que no debe reportar mayor importancia, toda vez que se faculta a la ley reglamentaria para que dispongan las normas sobre las que regirán las relaciones laborales y todos los derechos y obligaciones que de ella se deriven.

De tal forma que corresponde a la Ley Federal de Trabajo la reglamentación de lo que se reconoció como riesgos de trabajo en

virtud de que la Constitución contiene las garantías mínimas con las que cuentan los trabajadores en la prestación de sus servicios, pero de ninguna manera puede convertirse en un documento explicativo de la manera en que habrán de aplicarse las normas secundarias que de ella emanen.

Pero sin lugar a dudas de nuestra constitución es de donde se derivan todos los derechos con que contamos los trabajadores en materia de Seguridad Social, independientemente de que las legislaciones secundarias sean las encargadas de establecer las formas en que podrán hacerse valer y ejercerse.

2.2 Ley Federal de Trabajo de 1970

Como consecuencia de la unificación en materia de Derecho Laboral, hubo la necesidad de expedir una ley con carácter Federal en la que se reflejó el resultado del movimiento ideológico para proporcionar al trabajador la seguridad en el trabajo que tanto anhelaba.

Por lo que se refiere a los accidentes y enfermedades de trabajo, la Ley Federal del Trabajo de 1931, adoptó la teoría de la Responsabilidad Objetiva o de la Industria.

Esta ley definió a los riesgos, como “los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas”.

Al definir a los accidentes de trabajo, expuso que son:

“Toda lesión médico-quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser sobrevenida durante el mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producida en las mismas circunstancias”²³

²³ Ley Federal de Trabajo, Artículo 285, 1931.

Como podemos observar la Ley de 1931 no incluyó los accidentes en tránsito dentro de los riesgos profesionales. Quizá pueda entenderse tal situación y hasta justificarse dado que a la fecha de la expedición de la ley en comento, se contaba con poca experiencia en cuanto a las necesidades de los trabajadores para el mejor desempeño de sus labores.

En cuanto a las enfermedades profesionales apenas enumeraba cincuenta y el concepto que proporcionaba difiere del que proporciona la legislación actual, es decir, la vigente Ley Federal de Trabajo.

Respecto a las prestaciones a que tendría derecho el y trabajador que sufriera un riesgo profesional, la ley de 1931 apenas vislumbraba aspectos trascendentes que contiene la ley vigente.

Así por ejemplo, la atención médica, el suministro de medicamentos y el material de curación tenían que ser provistos por el patrón y tenían que estar en la fábrica o taller para las atenciones de urgencia.

Así mismo, todo patrón que tuviera a su servicio más de cien trabajadores y menos de trescientos, tenía la obligación de establecer un puesto de socorro dotado con los medicamentos y materiales necesarios para la atención quirúrgica y médica de urgencias; dicho puesto de socorro tenía que ser atendido por personal competente bajo la dirección de un médico cirujano.

Otra situación obligaba a los patrones que tuvieran más de trescientos trabajadores, los cuales estaban obligados a tener por lo menos, una enfermería u hospital atendido bajo la responsabilidad de un médico.

Por otra parte, las industrias que estuvieran situadas en lugares donde hubiera hospitales o sanatorios a una distancia que pudiera llegarse a estos en dos horas como máximo, empleando medios ordinarios de transporte disponibles en cualquier momento, el patrón tenía que cumplir con la obligación que establecía la ley, la cual consistía en celebrar algún contrato con los hospitales o sanatorios a fin de que fueran atendidos sus trabajadores en caso de accidentes o enfermedades profesionales.

Se impuso la obligación al patrón de dar aviso de los accidentes ocurridos a la autoridad de trabajo correspondiente, debiendo hacer esto dentro de las primeras setenta y dos horas, proporcionando los datos y elementos de que dispusiera para poder fijar la causa del accidente, proporcionado además:

- Nombre del trabajador;
- Ocupación del trabajador;
- Hora y el lugar del accidente;
- Testigos que presenciaron el accidente;
- Domicilio de la víctima;
- Lugar al que fue trasladado;
- El salario que percibía al momento de ocurrir el accidente;
- Nombre o nombres de las personas a quines les pudiera corresponder la indemnización en caso de muerte; y
- La razón social o nombre de la empresa.

Dentro de las excluyentes de responsabilidad para el patrón que contenía la Ley de 1931, estaba el accidente como consecuencia de fuerza mayor extraña al trabajo, situación que por dar lugar a muchas controversias, fue suprimida en la actual Ley Federal del Trabajo.

Con la finalidad de promover la exacta aplicación de los preceptos legales, se publicó en 1934 el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, en que se imponían obligaciones diversas para los patrones a fin de garantizar la seguridad necesaria en los centros de trabajo.

Algunas medidas que debían adoptar los patrones eran las de instalar extinguidores en donde hubiera peligro de incendio, así como aconsejar a los trabajadores de mayor antigüedad para que adiestraran a los nuevos trabajadores sobre la manera más segura de hacer los trabajos más peligrosos que se les encomendara; se prohibió a los trabajadores presentarse al trabajo en estado de embriaguez, así como la obligación de aquellos para dar aviso de inmediato a su superior en caso de accidente personal o de alguno de sus compañeros; se estableció la manera en que debían organizarse las comisiones de higiene y seguridad, señalando las obligaciones y el funcionamiento de las mismas.

La Ley Federal de Trabajo en vigor a partir del primero de mayo de 1970, adoptó en materia de riesgos de trabajo la teoría del riesgo de empresa, es decir, que la empresa debe cubrir a los trabajadores que estén a su servicio los accidentes que estos sufran dentro de la misma, dejando atrás la teoría del riesgo profesional que sustentó la Ley Federal de Trabajo de 1931, misma que cubría las indemnizaciones en forma parcial por tratarse de responsabilidad objetiva.

Una de las consecuencias que trajo consigo el cambio de Teoría en lo que respecta a la responsabilidad del patrón, consistió en el cambio de tecnología.

A partir de su vigencia lo que era conocido como riesgos profesionales se intitularon riesgos de trabajo y las consecuencias de estos se denominaron como accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo, modificándose también las definiciones de estos.

En virtud de que entre la Ley Federal de Trabajo de 1931 y la de 1970, se expidió la Ley del Seguro Social de 1943.

La Ley de 1970, trató en medida de lo posible, de adaptarse a la Ley del Seguro Social, de tal forma que la Ley Federal de Trabajo fue la encargada de regular lo relativo a Seguridad Social, hasta en tanto el Seguro Social se extendía en todo el territorio nacional, con lo cual las normas contenidas en esta ley quedaron contempladas en la legislación del Seguro Social.

Como consecuencia del apego que intento guardar la Ley Federal de Trabajo con la Ley del Seguro Social, aquella incluyó en lo que se conoció como Riesgos de Trabajo a los accidentes en tránsito, es decir, aquellos que se producen al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquel.

Para ello, en la exposición de motivos, se consideró como lugares de trabajo no solamente los lugares cerrados en que está instalada la empresa, sino cualquier lugar, la vía pública u otro local al que se hubiese trasladado el trabajador con motivo o en ejercicio de su trabajo, entendiéndose además, por tiempo de trabajo, todo momento en que el trabajador desarrolle alguna actividad relacionada con la empresa.

Unos de los avances de la ley vigente en relación con la de 1931, es en lo relativo a las prestaciones que se otorgan cuando se sufre un riesgo de trabajo, pues agregó el derecho a recibir rehabilitación, hospitalización y uso de aparatos de prótesis u ortopedia necesarios al considerar que no bastaba con curar a la víctima de un accidente o enfermedad de trabajo, sino que debe proporcionársele la ayuda necesaria para que rehaga en la medida de lo posible su vida a través de los medios idóneos.

2.3 Ley del Seguro Social de 1973

Para que se expidiera la Ley del Seguro Social de 1973, el camino fue arduo; el presidente Luíz Echeverría comisionó a diversos funcionarios para que madurasen el anteproyecto de ley.

“Si bien la Ley del Seguro Social constituyó un hito en la historia del derecho positivo mexicano, pues con ella se inicia una nueva etapa de nuestra política social, por lo que era imperativo que el régimen del Seguro Social continuara contribuyendo con la expansión económica; de tal suerte que pronto fue preciso abocarse a efectuar análisis serios y congruentes sustentados actuarialmente tendientes a abrogarla y a expedir una nueva legislación más acorde con la realidad nacional para que siguiera cumpliendo con los crecientes requerimientos sociales”.²⁴

El reconocimiento expreso de la necesidad de expedir la Ley del Seguro Social que hizo la Constitución al reformar en 1929 la fracción XXIX del apartado “A” del artículo 123, no se vio materializado hasta 1943 año en que entró en vigor después de muchos proyectos la Ley del Seguro Social al mismo tiempo que dio origen al órgano más representativo en materia de impartición de la Seguridad Social, es decir, al Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual es un Organismo Público Descentralizado por servicio, con patrimonio y personalidad jurídica propia; es el instrumento básico de la Seguridad Social; es un organismo fiscal autónomo; es una entidad sui generis que participa de las características de una persona moral, sujeto de derecho privado y de una autoridad, ahora dotada, hasta con facultades de imperio para hacer cumplir ciertas determinaciones; es un Organismo Público dotado de facultades legislativas desde el punto de vista material y es

²⁴ RUÍZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Ob. Cit. pp.116 y 117.

un Organismo Público dotado de facultades para juzgar desde el punto de vista material.²⁵

Se instauraron, en ese tiempo, cuatro ramas del seguro obligatorio a saber:

- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- Enfermedades no profesionales y maternidad;
- Invalidez, vejez y muerte; y
- Cesantía en edad avanzada.

La regulación que hacía la Ley de 1943 respecto a la rama de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, fue en el sentido de reproducir en términos de la Ley Federal de Trabajo entonces en vigor, es decir, la de 1931 con la distinción de que la Ley del Seguro Social introdujo por primera vez los accidentes en tránsito dentro del ramo del seguro de riesgos de trabajo, además, de establecer un nuevo sistema para la reparación económica de los infortunios del trabajo, de tal forma que se impuso la obligación de pensionar a los trabajadores que sufrieran un riesgo de trabajo, en lugar de indemnizarlos como lo hacía hasta ese momento la ley laboral.

La razón de incluir dentro de la Ley del Seguro Social a los riesgos de trabajo, tiene su origen en la primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social, celebrada en Santiago de Chile en 1942, donde se resaltó que los riesgos profesionales ponen a la víctima en una situación económica angustiosa, que solo se puede atenuar mediante la implantación del Seguro Social, que debe ser obligatorio para darle solidez, así mismo, no debe ser lucrativo, como consecuencia, se acordó recomendar a los gobiernos de las naciones americanas para gestionar la promulgación de leyes que implantaran el Seguro Social contra los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, así como la organización sistematizada para su prevención.

Con base en el acuerdo tomado en Chile, nuestro país decidió incluir en la Ley del Seguro Social, que en ese momento se

²⁵ CFR HORI ROBAINA, Guillermo, *Breves Notas sobre Seguridad Social*. Ensayo publicado en la Revista Mexicana de la Seguridad Social, número I, publicada por la Academia Mexicana del Derecho de la Seguridad Social, p. 79.

encontraba en proceso de elaboración, el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Hubo opiniones en contra de la inclusión de este seguro en la Ley del Seguro Social, argumentando que la Ley Federal de Trabajo ya incluía y reglamentaba el problema de los riesgos; además de que existían empresas privadas solventes y capaces de hacer frente a la responsabilidad como patrones de los riesgos que sufrieran sus trabajadores.

Se argumentó también que este seguro era inconstitucional por no estar incluido en la fracción XXIX del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución.

Los argumentos que se plantearon contra estas aseveraciones fueron en el sentido de que aún cuando la Ley Federal de Trabajo regulaba estas prestaciones, la misma limitó el derecho de los trabajadores a recibir una indemnización, a pagar la pérdida de la vida o de las facultades de la persona sin tomar en cuenta las condiciones de previsión, pues las indemnizaciones globales se acaban rápidamente, en cambio, la Ley del Seguro Social prevé todas las contingencias y las ataca concediendo pensiones vitalicias que no se agotan.

En cuanto al argumento sostenido de la solvencia de algunas empresas, no solo se afirmó que carecía de todo contenido jurídico, sino además se resaltó que la insolvencia de muchas empresas podría dejar en algún momento sin solución el problema de los riesgos, además en el entendido que las disposiciones legales son aplicables para casos generales y no particulares, es decir, si algunas empresas reunían las condiciones de seguridad y solidez, muchas otras no lo hacían, por lo que era necesario implementar esta disposición legal a favor de la mayoría que en este caso son los empleados.

Por último, en lo que se refiere a la inconstitucionalidad del seguro, fue atacado en la exposición de motivos de la ley al señalar que sería necesario que estuviese hecha expresamente una exclusión de las enfermedades y accidentes profesionales de la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, para que fueran segregados de un sistema de seguridad general que la propia Carta Magna ha reconocido como de utilidad pública, además de que no existía razón teórica de peso

para estimar que los riesgos profesionales, que son los que más consecuencias causan entre la clase trabajadora, debieran ser eliminados de un sistema de seguridad y fueran sometidos a un tratamiento jurídico distinto del que reciben otros riesgos sociales.

Al respecto los legisladores se percataron de que estos riesgos son los que mayores estragos causan en los sectores populares de la población, tanto por el volumen de víctimas como por los perjuicios que causan al estrato económico de las clases pobres y las repercusiones que tienen las relaciones del conglomerado social.

Por eso es que ante la necesidad de enfrentarse al problema de la seguridad colectiva por medio del Seguro Social, se tuvo la necesidad de comprender en dicho sistema los riesgos de trabajo a fin de no fragmentar la acción del Estado, sino enfocarla sobre todo el campo donde existe inseguridad.

Podemos mencionar dos ejecutorias en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde ratificó en su momento, la constitucionalidad de este seguro al sostener lo siguiente:

“SEGURO SOCIAL, APLICACIÓN DE LA LEY EN CASO DE RIESGO PROFESIONAL.- De acuerdo con la ley que creó el Seguro Social, con las aportaciones de los trabajadores, de los patrones y del Estado se integra un capital constitutivo en beneficio del propio trabajador, el cual se le entrega en partidas mensuales que constituyen las pensiones que se le otorgan por incapacidad, por vejez o por muerte, estas últimas a sus familiares. De ahí que en los casos en que conforme a la Ley Federal de Trabajo el asegurado o sus familiares tengan derecho a una indemnización por riesgo profesional y se encuentran protegidos por el régimen de la Seguridad Social y reciben una pensión de acuerdo con el monto de las aportaciones hechas y con el grupo en el cual se encuentran cotizados, y es la Ley del Seguro Social el ordenamiento que debe aplicarse para cubrir las responsabilidades por riesgos profesionales y no la Ley Federal del Trabajo”.

Amparo directo 405/64. María Luisa Cervantes de Noriega. Julio 21 de 1966. Unanimidad, 5 votos. Ponente: Maestro. Padilla Ascencio. 4°. Sala. Sexta Época, Volumen CIX, Quinta Parte, p.35²⁶

²⁶ 36 Jurisprudencia y tesis sobresalientes, 1966-1970. “Actualización laboral II”. Mayo. p.348.

“SEGURO SOCIAL, APLICACIÓN DE LA LEY EN CASO DE RIESGO PROFESIONAL.- La fracción XIV del artículo 123 de la Constitución General de la República, así como sus normas reglamentarias consignadas en la Ley Federal de Trabajo, al establecer que los empresarios son responsables de los accidentes de trabajo y las enfermedades de trabajo sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecutan y que por lo tanto, deberán pagar la indemnización correspondiente, contienen una prevención de carácter general consistente en declarar la responsabilidad de los patrones en esas contingencias de desgracia a la vez que establecen también, con carácter general, la obligación del patrón de pagar la indemnización correspondiente; de ahí que dicho precepto constitucional deba ser interpretado a la luz de otra forma constitucional de la fracción XXIX del artículo 123 que considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, consecuentemente, se puede deducir validamente que al incluirse en nuestro sistema jurídico el seguro de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales a cargo de una institución descentralizada denominada Instituto Mexicano del Seguro Social, que funciona con sujeción en su propia ley, no se incurre en violación o en contradicción con las disposiciones constitucionales mencionadas, sino que, por el contrario, se aplican estas fielmente conforme al espíritu proteccionista expresado por los constituyentes en nuestra carta magna”.

Amparo directo 4054/64. María Luisa Cervantes de Noriega. Julio 21 de 1966. Unanimidad 5 votos. Ponente: Maestro. Padilla Ascencio. 4º Sala. Sexta Época, volumen CIX, quinta parte, p. 40.²⁷

Así pues, el régimen del seguro obligatorio se instituyó para garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, toda vez que, “los riesgos merman no solo el bienestar físico y moral de la población laboral, sino también debe considerarse como un obstáculo a la prosperidad y desarrollo de los Estados. Por tanto es misión del Estado que asuma con responsabilidad la salud del trabajador y que cuide las pérdidas inevitables de vidas de los mismos y proteja la capacidad productiva de los trabajadores, luchando para que sus

²⁷ Ídem.

energías y aptitudes puedan emplearse de la mejor manera, de acuerdo con las oportunidades que ofrezca el medio”²⁸

En su momento hubo la necesidad de admitir la subrogación por parte del patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social, es decir, que las normas relativas a la responsabilidad de los patrones derivadas de la Ley Federal del Trabajo, no eran aplicables en los casos en que tanto el patrón como sus trabajadores se encontraran inscritos en el Instituto. Y así lo sostuvo la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria siguiente:

“RIESGOS PROFESIONALES. SEGURO SOCIAL.- Si el patrón inscribe en el Seguro Social al trabajador y este recibe la indemnización que corresponde de esta Institución, aquel no tiene obligación alguna en relación con el riesgo. Porque el artículo 305 de la ley Federal de trabajo permite que los patrones cumplan las obligaciones que les impone el título 6° de la Ley Federal del Trabajo, Riesgos Profesionales, asegurando en su costa al trabajador, o condición de que el importe del seguro no sea menor que el de la indemnización; y el artículo 46 de la Ley del Seguro Social dispone que el patrón que asegura contra accidentes de trabajo a sus obreros por enfermedades profesionales quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones que le imponga la Ley Laboral, en lo que se refiere a riesgos profesionales.

Estos dos preceptos apoyan la anterior conclusión, pues aún siendo cierto que el Seguro Social en lo que se refiere entre otros conceptos, paga las indemnizaciones por riesgos profesionales mediante aportaciones periódicas, también lo es que debe entenderse que la ley que instauro el Seguro Social es de orden público y cumple uno de los imperativos consignados en el artículo 123 constitucional, pues este precepto en su fracción XXIX expresa que es de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, en lo que se refiere, entre otros conceptos, a los accidentes de trabajo”.

Directo 8754/1960. Raquel Ochoa Vda. De García. Resuelto el 3 de agosto de 1961, por unanimidad 5 votos. Ponente Maestro. Carvajal. 4° Sala. P. 528.²⁹

²⁸ GONZÁLEZ DÍAZ, Lombardo. Cursillo de Seguridad Social Mexicana. Universidad de Nuevo León. P. 113.

²⁹ 39 Jurisprudencias y Tesis sobresalientes, 1955-1963, Mayo, p.386.

En la actualidad ya no se tiene ninguna duda respecto a que las prestaciones que otorga la Ley del Seguro Social son superiores a las contenidas en la Ley Federal de Trabajo, obedeciendo el principio general del Derecho Laboral que establece que las disposiciones de la Legislación Laboral son garantías mínimas inviolables de los trabajadores, por lo tanto, las otorgadas por la Ley del Seguro Social no deberán ser inferiores a las enunciadas en la citada Ley del Trabajo.

El 12 de marzo de 1973 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una nueva Ley del Seguro Social, en la que se ratificó el establecimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social y que trajo grandes cambios en la impartición de la Seguridad Social en nuestro país.

La ley de 1973, definió los riesgos de trabajo y sus consecuencias tales como accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo, exactamente en los mismos términos de la Ley Federal de Trabajo, abandonando las consideraciones que hacía la ley de 1943.

Para los efectos de la Ley del Seguro Social, fue de gran importancia determinar la naturaleza profesional o no profesional de la afección, no solo porque las prestaciones que se otorgan en los casos de accidentes o en enfermedades de trabajo son superiores tratándose de enfermedades generales, sino también porque, cuando se está en presencia de tales padecimientos, son también beneficiarios las personas que con ese carácter los reconoce la misma ley.

Así poco a poco el Derecho de la Seguridad Social fue adquiriendo la autonomía de que ahora goza respecto del Derecho del Trabajo para garantizar a los trabajadores en el desempeño de su trabajo mayores condiciones de seguridad y protección.

2.4 Nueva ley del Seguro Social de 1995

El 8 de noviembre de 1995 surgió la iniciativa de una Nueva Ley del Seguro Social, misma que fue aprobada por el Congreso de la

Unión y publicada en el Diario Oficial de la Federación en diciembre de 1995, para entrar en vigor el 1 de junio de 1997.

“La nueva ley tuvo como principales objetivos mejorar las prestaciones de la anterior e introducir otras: crear un nuevo ramo del seguro: el de las guarderías, en beneficio de las madres trabajadoras; aumentar el número de asegurados abriendo la posibilidad para que nuevos sectores de la población se incorporaran voluntariamente al régimen obligatorio; establecer servicios de solidaridad social sin comprometer los derechos de los asegurados y simplificar procedimientos”.³⁰

En la realidad, esta nueva ley vino a revolucionar la impartición de la Seguridad Social en nuestro país, toda vez que aquel sistema proteccionista bajo el cual se procuraba un bienestar para la clase trabajadora quedó convertido en un cuerpo normativo de difícil aplicación para una Nación como la nuestra.

Los conceptos que proporciona la nueva ley respecto a los riesgos de trabajo siguen siendo los mismos que proporcionó la ley de 1973, lo que quiere decir que el tratamiento que se le da respecto de los accidentes en tránsito sigue siendo el que hasta ahora conocemos, de tal forma que sigue sin reconocerse la protección que debe proporcionar el Instituto a aquellas personas que sufran un riesgo de trabajo al trasladarse de un centro de trabajo a otro.

El tratamiento de la nueva ley en cuanto a la forma de resarcir los riesgos de trabajo, difiere mucho respecto de la anterior legislación, toda vez que se establece una nueva estructura de cuotas para este ramo de seguro.

Las bases para tal modificación se establecieron en la idea de que al tiempo que se proteja al trabajador de los riesgos que conlleva realizar su actividad laboral, se estimulará la modernización de las empresas al reconocer su esfuerzo en cuanto a prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

Para ello distribuye la carga de éste ramo entre las empresas, tomando como parámetro para fijar la prima, la siniestralidad particular

³⁰ RUÍZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Ob. Cit. P. 118.

de cada una de ellas, lo que implica la eliminación de las anteriores clases y grados de riesgo que establecía la Ley de 1973.

La iniciativa de ley afirma que el ramo de seguro de riesgos de trabajo es solidario y redistribuidor porque al igual que en el de invalidez y vida, los sanos aportan para los enfermos y los trabajadores vivos para las viudas, porque contribuye más el que gana más, porque se garantizan pensiones mínimas en términos reales, porque todos tienen acceso al servicio médico en las mismas condiciones; porque aquellos que tienen menos beneficiarios subsidian a los que tienen un número mayor de éstos.

Debemos resaltar que con la finalidad de mejorar las prestaciones que han de recibir los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, se ha implementado un sistema complejo para el otorgamiento de las prestaciones en dinero. En efecto, aún cuando sigue siendo el patrón quien paga las cuotas para financiar este seguro, el trabajador será el encargado de contratar con una institución de seguros para que se le proporcione una renta vitalicia cuando así lo requiera.

Los casos previstos en la nueva ley para que el asegurado pueda disfrutar de las prestaciones en dinero, como consecuencia de un riesgo de trabajo son los siguientes:

Cuando al trabajador se le haya declarado una incapacidad permanente total o permanente parcial, deberá contratar con la institución de seguros que elija, una renta vitalicia, la cual se obtiene cuando la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado, o bien, a otorgar retiros programados, que es la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

Además independientemente de la opción que elija, deberá contratar un seguro de sobre vivencia, que es aquel que se contrata por los pensionados por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada y vejez con cargos a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de

sus beneficiarios legales para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros mediante la renta que se le asignará después del fallecimiento del pensionado hasta la extinción legal de las pensiones.

Cuando el asegurado contrate una renta vitalicia y tenga en su cuenta individual mayores recursos de los requeridos para integrar el monto constitutivo necesario para contratar una renta vitalicia, tendrá la opción de:

- Retirar la suma excedente de una sola exhibición de su cuenta individual;
- Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; o bien,
- Aplicar el excedente a un pago de sobre prima para incrementar los beneficios del seguro de sobre vivencia.

En caso de que el asegurado fallezca a causa de un riesgo de trabajo, sus beneficiarios podrán retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador asegurado, o bien, contratar rentas por una cuantía mayor.

En cuanto a la prestación en especie a que tiene derecho el trabajador que sufre un riesgo de trabajo, independientemente del grado de incapacidad que se le haya determinado, recibirá la atención médica o rehabilitación que necesite.

Por otra parte, la cuantía de las pensiones se protege mediante la actualización anual que se haga en el mes de febrero, conforme al índice nacional de precios al consumidor correspondiente al año calendario inmediato anterior.

Por último, podemos afirmar y no perder de vista que la historia universal legislativa en materia de riesgos de trabajo nos da una clara idea de la trascendencia del problema, reconociendo que los riesgos profesionales han sido la causa del nacimiento del Derecho del Trabajo, la Seguridad y Previsión Social, por lo que se justifica si tomamos en cuenta que el hombre está expuesto a los riesgos que le impone la naturaleza y la vida social, situación que por su importancia

no pudo ser ignorada, sino que la organización jurídica de toda sociedad debe no solo contemplarla, sino crear sistemas que le permitan al hombre concluir una existencia en armonía, ante la dignidad de la persona humana.

CAPÍTULO III

3. Riesgos de trabajo

Anteriormente, el derecho civil tomaba una postura tradicional en lo relacionado a los accidentes considerados como riesgos de trabajo, en la cual por regla general toda persona debía reportar los daños que sufría a menos que probara y acreditara ante la autoridad jurisdiccional correspondiente la culpa o responsabilidad del autor del daño; ante esta postura, las víctimas del trabajo realizado para otro, estaban realmente desarmados y en franca desventaja.

Estudios han demostrado generalmente que las causas de los accidentes de trabajo son cuatro principalmente a saber:

- Por culpa del trabajador, derivada de descuidos y acciones mecánicas motivados por el hábito al peligro en la realización de su trabajo o función;
- Por culpa del empresario o patrón, ante las carencias en las medidas de seguridad preventivas, falta de capacitación al operario, condiciones desfavorables en las zonas de trabajo, aunadas por ordenes imprudentes del patrón;
- Por caso fortuito; o
- Por casos de fuerza mayor, es decir, por deficiencias de carácter técnico en la fabricación de maquinaria, fenómenos de la naturaleza y actos de terceros.

Pues bien, el derecho civil hacía responsable al empresario únicamente en la segunda hipotes, es decir, solo en los casos donde la culpa fuera imputable al empresario o patrono, sin embargo, para que prosperara la acción del trabajador, era preciso que este acreditara y probara básicamente cuatro aspectos fundamentales, sin los cuales no existía forma de imputarle al patrón dicha responsabilidad, los cuales son:

- La existencia de la relación de trabajo;
- Que el obrero había sufrido un siniestro, en el cual se le había originado o provocado un daño;

- Que dicha afectación ocurrió como consecuencia del trabajo desarrollado; y
- Que el accidente se había producido debido a la culpa del patrón, ya sea, al tratarse de un acto o una omisión de éste.

En el presente capítulo expondremos el estudio de lo que la legislación mexicana denomina “Riesgos de Trabajo”, los cuales, están regulados por el artículo 123 apartado A fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual establece:

“Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente según 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 al trabajador por un intermediario”.

Asimismo, las regulan las leyes reglamentarias de este precepto, es decir, la Ley Federal de Trabajo y la Ley del Seguro Social.

Con la rama de riesgos de trabajo, como su vocablo lo indica, se protege a los trabajadores, pero también en consecuencia –como ya lo veremos- a los beneficiarios de éstos.

Es en este como en otros campos donde el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social se relacionan estrechamente para garantizar a los trabajadores una existencia decorosa en el presente y en el futuro, extendiendo para el segundo sus beneficios a los que necesiten su protección, que puede ser la esposa, los hijos, la concubina o concubinario, los ascendientes o aquellos que dependan económicamente del trabajador.

Respecto de su regulación en la Ley Federal de Trabajo de 1970, de la Cueva apunta que es transitoria y que los legisladores

tuvieron conciencia de esa transitoriedad al conservar en las mismas disposiciones sobre riesgos de trabajo, cita que a su vez en la parte de exposición de motivos refiere: “las normas sobre los riesgos de trabajo tiene un carácter transitorio, pues en la medida que se extienda el seguro social, irá desapareciendo la aplicación de las disposiciones de la ley del trabajo; por esta razón, se considero conveniente aproximar la ley a las normas de Seguridad Social”³¹.

En México según el Doctor Néstor De Buen Lozano, “la Filosofía de los riesgos de trabajo que se pone particularmente de manifiesto al examinar las teorías acerca de la responsabilidad que de ellos deriva, es que si un trabajador ofrece su salud y su integridad corporal al servicio del patrón, cualquier menoscabo que en ellos se produzca como consecuencia directa o indirecta del trabajo debe ser compensado de alguna manera al trabajador o a sus dependientes económicos.

Claro está, que “una compensación económica no satisface por amplia que sea ni el daño físico y la consecuente merma de facultades de producción, ni la pena moral, pero evidentemente y hasta en tanto las soluciones ortopédicas y de prótesis sean tan eficaces y alcancen a reintegrar cabalmente las facultades perdidas, ninguna otra solución será mas eficaz que un pago en efectivo, el problema estibar en determinar la cuantía adecuada”.³²

Doctrinalmente, el concepto “riesgo es un evento posible e incierto contemplado como tal, lo mismo en un contrato de seguro privado como en los seguros sociales; hecho jurídico de cuyo acontecimiento depende el nacimiento de la obligación a cargo de la entidad aseguradora, cualquiera que sea la naturaleza de ésta”.³³

3.1 Teorías de los riesgos de trabajo

En el devenir de la historia sobre el concepto de riesgo han surgido diversas teorías, las cuales procuraban resolver el conflicto de responsabilidad del mismo; muchos tratadistas del derecho laboral han tocado el problema jurídico que entraña las múltiples ideas que sobre

³¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. P. 171.

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 2002, P. 614.

³³ RUÍZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Ob. Cit. P. 482.

el tema nacieron a través de los años, basadas en los profundos cambios sociales y con el impresionante avance científico y tecnológico que sobre todo a últimas fechas hemos experimentado como sociedades organizadas.

A continuación se mencionan algunas teorías sobre el riesgo:

- **Teoría de la culpa.-** Descansa en la idea de que el autor de un daño debe responder de él, afrontando el pago de la indemnización correspondiente.

Tuvo su origen en el Código Francés, en uno de cuyos dispositivos se expresaba que todo hecho humano que cause a otro un daño, obliga a aquel por culpa del cual se ha producido a repararlo.

Esta tesis fue recogida por el legislador en nuestros códigos civiles mexicanos y por extensión a la materia laboral, pues se orillaba al operario a acreditar que el accidente había sobrevenido por culpa del patrón, lo que imponía al empleado una carga probatoria, las más de las veces injusta.

- **Teoría de la responsabilidad contractual.-** Formulada a través de la obligación del patrón de velar por la seguridad de sus obreros, haciéndole presumiblemente culpable del accidente laboral sufrido por sus empleados, responsabilidad que no derivaba en realidad de su culpa en el siniestro, sino del contrato de trabajo celebrado con el operario.
- **Teoría del caso fortuito.-** Estriba en la idea de que quien obtiene un beneficio o utilidad de una persona y de su fuerza de trabajo, justo es que asuma los riesgos originados por el empleo de ella.
- **Teoría del riesgo creado.-** De eminente naturaleza civil que obliga a la persona a asumir la responsabilidad de daño que se haya producido por acción u omisión directa o indirecta, por el daño causado con o por un bien de su propiedad, con independencia de si se tiene o no la culpa del resultado dañoso.

Así como, cuando una persona hace uso de mecanismos, instrumentos, aparatos, o sustancias peligrosas por si mismos, por la velocidad que desarrollen, por la naturaleza explosiva o inflamable, por la energía de la corriente eléctrica que conduzca o por otras causas análogas, esta obligada a responder del daño que cause aunque no obre ilícitamente, por virtud de lo cual los empresarios son responsables en todo caso de los riesgos de trabajo que sufran sus operarios salvo las excepciones previstas en la ley.

- **Teoría del riesgo profesional.-** Al iniciarse la segunda mitad del siglo surge la primera idea del riesgo profesional por lo que inicia una transición del derecho civil, a la consagración de la teoría del riesgo profesional.

La idea de riesgo profesional planteaba que por el hecho o en ocasión del trabajo los empleados tenían derecho, ya sea en propio beneficio o en beneficio de sus representantes, según el supuesto, a obtener una indemnización a cargo del empresario.

Es decir, esta teoría consiste en atribuir a la industria las consecuencias de los riesgos que ella produce basada en que si debe reparar el daño de la máquina para que siga produciendo utilidad, justo es que también repare los daños causados al operario por su labor productiva.

Esta teoría ha tenido un gran arraigo y sin lugar a dudas ha inspirado a las leyes laborales en casi todo el mundo, por ejemplo, en nuestro país, el llamado Proyecto Portes Gil anterior a la Ley Federal de Trabajo de 1931, hizo mención de aquella, la cual, en la actualidad, no pueda entenderse desligada del régimen de protección integral de la seguridad social moderna.

La teoría del riesgo profesional vino a sustituir las doctrinas civilistas de la culpa y de la responsabilidad contractual y a diferencia de estas que tienen un fundamento subjetivo, descansa en un principio de responsabilidad objetiva.

Las doctrinas civilistas descansaban en la idea de la culpa, en tanto la teoría moderna se apoya en la idea del riesgo: la producción, cualquiera que sea su organización, expone al trabajador a ciertos riesgos y determinados que son los inevitables dentro de cualquier sistema y que la previsión humana, aun la más cuidadosa, no podría apartar; siendo estos riesgos inherentes al trabajo.

Es lógico que sea el empresario, esto es, el creador del riesgo y a la vez el beneficiario de la producción quien lo reporte, pues no sería justo ni equitativo quedaran a cargo del trabajador quien no obtiene los beneficios de la producción ni tampoco es el creador del riesgo.

La teoría del riesgo profesional abarcó en un principio únicamente aquellos accidentes cuya causa directa era el trabajo desempeñado por el obrero pero poco a poco se fue extendiendo para comprender también aquellos que se producen con ocasión o en ejercicio del trabajo desarrollado de tal manera que no se requiera ya la existencia de una relación causal inmediata y directa, sino que era bastante que hubiera un lazo de conectividad entre el trabajo y el accidente sufrido, toda vez que no sería razón alguna para excluir estos últimos casos, en los cuales, si bien el trabajo mismo no era la causa inmediata y directa, si era la ocasión del accidente.

Esta extensión de la doctrina se debe en general a que se ha considerado que siendo el trabajo una fuerza puesta al servicio de las empresas, los desperfectos que esa fuerza sufra deben entrar en los gastos generales de la negociación, de la misma manera que quedan comprendidos en ellos las reparaciones de las máquinas y demás útiles e instrumentos de trabajo.

“La teoría del riesgo profesional en el último aspecto que se ha considerado, sirvió de base en la fracción XIV del artículo 123 constitucional, que no exige la existencia de una relación causal inmediata y directa, sino que impone al patrón la responsabilidad por los accidentes del trabajo sufridos por los trabajadores con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten”.³⁴

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob Cit. pp. 130 y 131.

- **Teoría del riesgo de autoridad.-** Fundada en una derivación de la tesis anterior porque se orienta hacia otras actividades laborales no industriales, en la que si bien no se utilizan máquinas, de todas maneras entraña riesgos la actividad subordinada.

La base de la responsabilidad patronal se justifica entonces no en razón del mayor o menor peligro de la labor en si, sino como una consecuencia de la subordinación de un empleado con respecto a la autoridad que sobre el trabajo contratado ejerce un patrón.

- **Teoría del riesgo social.-** Constituye el fundamento de los actuales sistemas de los seguros sociales en prácticamente todo el mundo, partiendo el supuesto de que los riesgos de trabajo derivan de un mundo laboral que debe ser concebido integralmente, en modo tal que los accidentes no pueden imputarse ni a una empresa ni a un patrón determinado, sino a toda una sociedad organizada; así, al distribuir la responsabilidad de un individuo para hacerle frente con los recursos de toda una colectividad, se evitará el peligro de la insolvencia patronal y habrá una mayor capacidad de respuesta a favor del operario y sus beneficiarios con la evidente justicia que ello trae aparejado.

Esta teoría del riesgo social, parte del reconocimiento de que los siniestros de trabajo devienen de una actividad laboral que solo puede concebirse de manera integral, de tal suerte que los trabajos no pueden ser imputados solamente a un patrón determinado, sino a la colectividad entera que es la beneficiaria última de la labor productiva del trabajador.

Se pretende así, la cobertura de los operarios de una manera global, en modo tal que junto con los eventos fortuitos o contingencias a que están expuestos en el desempeño de su labor cotidiana, como son las enfermedades y accidentes profesionales, se afronten también contingencias ordinarias y provisionales en la vida de los trabajadores, tales como la enfermedad no profesional, el desempleo, la maternidad, la vejez e incluso la muerte.

La teoría referida, se fundamenta entonces en una razón de preponderante índole económica, al distribuir la responsabilidad para hacerle frente con los recursos de la sociedad organizada al efecto.

Creemos que esta teoría obedece al principio de solidaridad social, aunque por su parte, De Buen Lozano menciona que: “lamentablemente la reforma de la Ley del Seguro Social que entro en vigor el primero de julio de 1997 ha olvidado la solidaridad social de tal manera que la responsabilidad por riesgos se ha hecho específica, particularmente en el ramo de pensiones”.³⁵

En materia de riesgos de trabajo, el artículo 58 de la Ley del Seguro Social establece la obligación a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social de pagar el cien por ciento del salario que estuviese gozando el trabajador al momento de ocurrir el riesgo.

Eso puede entenderse dentro del mecanismo de la solidaridad, pero a partir de que se declare la incapacidad total del trabajador, se pagará una pensión definitiva con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o la que tuviere si su aseguramiento fue por un tiempo menor.

Esta pensión deberá cubrirse por la Institución correspondiente y aunque la redacción del artículo es bastante confusa, da a entender que de un fondo general se pagara parte de la pensión vitalicia, quiere decir, con cargo al saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador, como quiera que sea, la solidaridad ha pasado a la historia como condición del régimen de aseguramiento, razón suficiente para considerar que ya no se cumple con el mandato de la fracción XXIX del apartado A del artículo 123 constitucional que obliga a dictar una Ley del Seguro Social.

Sin solidaridad el seguro, suponiendo que se tratase de un seguro y no de un fondo de ahorro, no es social.

³⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob Cit. P. 618.

No obstante que se ha transformado sustancialmente el sistema pensionario para crear el de capitalización individual, pensamos que esto no es motivo para decidir que la solidaridad social ha pasado a la historia, sin embargo, debemos hacer conciencia y entender que pudiera ser una tendencia futura.

Intentando esclarecer en mayor medida la aplicación práctica de las citadas teorías, así como resaltar la relevancia que ha tenido el sustento de las mismas en la aplicación práctica de las normatividades en materia de riesgos de trabajo, se hace necesario repetir que la teoría del riesgo profesional surgida en el siglo XIX 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.

De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas: la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la del riesgo de autoridad, para concluir en lo que actualmente se llama riesgo de la empresa.

De acuerdo con ésta doctrina, la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo los casos previstos en las leyes y además esta obligada a reparar los daños que el trabajo, cualesquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realiza, produzca el trabajador.

De esta manera, se ha apartado definitivamente la idea del riesgo profesional: la responsabilidad de la empresa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores es de naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su funcionamiento.

El maestro de la Cueva hace referencia al profesor francés Georges Ripert el cual acuñó una fórmula precisa para establecer el cambio operado en las ideas: el problema explica: "se ha desplazado de la responsabilidad a la reparación, por lo tanto, ya no importa preguntar si existió alguna responsabilidad subjetiva, sino que es suficiente la existencia del daño para que el obrero tenga derecho a la reparación".³⁶

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. P.134.

La democracia moderna limita la regulación del derecho civil, que funda la responsabilidad sobre la falta cometida, en primer termino, porque la prueba del daño tiene algo de diabólica y en segundo lugar, porque pone el riesgo a cargo de quien no tuvo intervención alguna en su creación y en quien no recibe los beneficios de la producción ya que estos pertenecen al creador del riesgo; la conciencia democrática, concluye el maestro, exige que no se hable más de la responsabilidad, sino de reparación, esto es, el derecho contemporáneo resuelve el problema contemplando a la víctima y no al autor del daño por lo que impone a la empresa la obligación de repararlo.

Como lo refiere el maestro de la Cueva, el profesor Gastón Morin reforzó las anteriores ideas al decir que “la responsabilidad por los accidentes de trabajo descansan en el derecho del obrero a la existencia, por lo que tiene su justificación en si mismo, quiere decir, posee su fundamento en la existencia del trabajador, cuyo derecho a vivir debe ser asegurado”³⁷.

3.2 Accidente de trabajo o enfermedad profesional

Los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, pertenecen a la rama de aseguramiento del régimen obligatorio que contempla el Instituto Mexicano del Seguro Social, del cual derivan dos diferentes tipos de eventos:

El primero, accidentes laborales y el segundo, enfermedades profesionales que enseguida se expondrán:

- **Accidentes de trabajo.-** Los accidentes constituyen la primera especie de los riesgos de trabajo y es con ellos con los que se inicio la legislación según la ley española del 30 de enero de 1900, la cual enunciaba: “se entiende por accidente toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuanta ajena”.

³⁷ *Ibíd.* P. 135.

Actualmente por accidente de trabajo tal y como se establece en los artículos 474 de la Ley Federal de Trabajo en relación con el artículo 42 de la Ley del Seguro Social, se define como: “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente, en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y tiempo que se preste”.

“También se considerara accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente a su domicilio al lugar del trabajo o de este a aquel”.

En efecto, el artículo 123 constitucional en su apartado A fracción XIV, hace responsables a los empresarios de los accidentes y enfermedades que sufran sus trabajadores con motivo o en ejercicio de sus servicios laborales, estando los patrones obligados a 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.

Debemos entender que la expresión de las leyes a que hace referencia dicho precepto constitucional, son tanto la Ley Federal de Trabajo y la Ley del Seguro Social interpretadas conjuntamente y en el mismo sentido de protección para el trabajador.

Así podemos advertir que dicho dispositivo fundamental no exige que exista una relación causal inmediata y directa entre el trabajo desempeñado y el accidente o enfermedad laboral.

El principal problema surge en determinar para efectos de su calificación por parte del ente asegurador, cuando estamos frente a un riesgo de trabajo y cuando no lo es, porque parece fácil y hasta simple establecer la profesionalidad de un accidente, pero en la realidad se afrontan mucho problemas para tratar de redimensionar un acontecimiento influyendo en esto todo tipo de factores.

Es cierto que la definición trascrita de lo que debe entenderse por accidente de trabajo, es clara y contundente: aquel siniestro

producido repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, no importa el lugar en donde ocurra si es en el centro de labores o en otro sitio, si el operario se encuentra dentro de su horario cotidiano o fuera de él; si desempeña las labores para lo cual fue contratado u otras distintas.

Son casi infinitas las posibilidades de que ocurra un accidente laboral ante la fragilidad humana frente a la naturaleza o tecnología, sin embargo, es pertinente abundar en el hecho en que los accidentes se producen de dos maneras:

- En el ejercicio de las labores contratadas y/o,
- Con motivo de ellas.

La letra “o” que utiliza el legislador es disyuntiva, esto es, ocurre de una manera u otra, pero es imposible que ocurran a la vez en ejercicio y con motivo.

Más aún, como no está regulado el procedimiento para la calificación de la profesionalidad de un riesgo de trabajo ni en la Ley Federal de Trabajo ni en la Ley del Seguro Social, en mucho depende de la buena voluntad o disposición del médico especialista en medicina del trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social que atiende al operario, para determinar si es de índole profesional en su opinión, la cual conlleva a su cargo una gran responsabilidad, pues estará definiendo el futuro del empleado al determinar si el siniestro fue o no accidente de trabajo, sobre todo atendiendo a las circunstancias en como acontecieron los hechos.

Lamentablemente no siempre es justa la decisión que al respecto se toma, ni ética la actitud asumida por alguien que se supone, es experto en la materia: el personal médico del instituto asegurador, quien por disposición legal expresa es el único facultado para calificar la profesionalidad de un riesgo, conste, no el patrón, no el trabajador, ni tampoco persona ajena a la Institución; tan solo el Instituto como una condición suspensiva para calificar como profesional un riesgo.

Lo mismo puede decirse sobre los accidentes *in itinere* que ocurren al trasladarse un trabajador directamente de su domicilio al centro de labores y viceversa, en donde por desgracia, existe toda una cultura negativa y falaz de disfrazar y tergiversar los sucesos acontecidos en el trabajo haciéndolos parecer como accidentes en trayecto, los que por cierto también están contemplados como una especie de la modalidad de los accidentes de trabajo por los preceptos en análisis.

Desde luego que existen razones de preponderante índole económico que inducen a conductas inadecuadas y hasta fraudulentas de los patrones, aceptadas muchas veces por los mismos trabajadores que sufren un siniestro laboral, lo cual se debe a su ignorancia en la materia, ya que un accidente en trayecto no impacta el índice de siniestralidad de la empresa.

Es dable afirmar ahora que existen estadísticamente hablando más accidentes de tránsito de índole laboral de los que realmente ocurren, tanto en los registros que llevan los patrones, las autoridades de trabajo y hasta el Instituto, pero ya en la realidad, ocurre que no sucedieron los siniestros en trayecto sino que se hicieron aparecer así para que no incidieran elevando el correspondiente índice de siniestralidad en la empresa en esta rama del seguro de riesgos de trabajo con lo que se intenta eludir que aumente la prima respectiva y por ende, la cuota patronal de pago.

En cuanto a estos accidentes *in itinere*, los análisis y sentencias que se emiten en la realidad, concuerdan en que para que sea considerado como riesgo de trabajo, la condición es de que el trabajador debe de transitar directamente a su domicilio o directamente a su trabajo, porque la desviación en el trayecto suprime la relación de trabajo, es decir, el trabajo deja de ser la ocasión del accidente.

En lo que se refiere a los accidentes ocasionados por terceros, es decir, por personas ajenas a la empresa o al centro de trabajo, el patrón tiene derecho a ejercitar su acción contra ese tercero por los daños y perjuicios que hubiere ocasionado, entre los cuales se encuentra la indemnización que debe pagar al trabajador, sin que pueda exigir una cantidad superior a la que

deba cubrir, pues en tal caso, debe de entregar la diferencia al trabajador para no enriquecerse ilícitamente.

El trabajador a su vez, tiene una doble acción por intentar, una en contra del patrón hasta donde la Ley Federal del Trabajo se lo permita y si no cubre el monto real de los daños y perjuicios, será en contra del tercero por la diferencia hasta obtener una indemnización total.

- **Enfermedades profesionales.-** La teoría de las enfermedades de trabajo pertenece en buena medida a la ciencia médica, única que puede dictaminar si un padecimiento pudo adquirirse en el trabajo, pero el derecho también tiene mucho que ver al respecto.

En su discursos ante la Asamblea de Querétaro, Macías mencionó únicamente los accidentes de trabajo, pero en el proyecto que formuló en unión de Pastor Rouaix aparece el término enfermedades, sin ningún calificativo; fue en el dictamen de la Comisión de Constitución del Congreso donde apareció el termino de enfermedades profesionales, así es como nace la idea en el congreso constituyente de 1917.³⁸

Los artículos 475 de la Ley Federal de Trabajo y 43 del la Ley del Seguro Social, define también similarmente el concepto de enfermedad de trabajo estableciendo que: “es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal de Trabajo”.

De la definición transcrita resulta obvio que la diferencia entre accidente y la enfermedad de trabajo la encontramos en la forma en que se presenta cada una de ellas, en el accidente, el suceso es repentino, en tanto que el la enfermedad se requiere que la causa desencadenante se deba a una acción continuada, es decir, la diferencia entre accidente y enfermedad se deriva de la instantaneidad o progresividad de su realización.

³⁸ CFR. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Ob. Cit. P.155

La enfermedad a debate se adquiere normalmente por la manipulación de sustancias u objetos, por la aspiración de polvos o por la influencia del ambiente en el que se prestan los servicios; diversas legislaciones consideran exclusivamente como enfermedad profesional las contenidas en la tabla de enfermedades profesionales, de no figurar en dicha tabla la enfermedad que presente el trabajador simplemente no es considerada como enfermedad profesional; “nuestra ley de 1931 consagra una solución más científica y humana, la cual, no excluye que en cada caso concreto pueda determinarse si un padecimiento, no incluido en la tabla se adquirió en el ejercicio del trabajo”.³⁹

Sin embargo, la tabla de incapacidades constituida en función de los accidentes, difícilmente podrá aplicarse a las enfermedades, además tenemos que reconocer que no sabemos de la existencia de una tabla paralela para las enfermedades, por lo cual, la jurisprudencia mexicana remite a un dictamen médico la solución del problema:

“La naturaleza y condiciones de una enfermedad profesional o del estado patológico de una persona requieren para su determinación conocimientos especiales por lo que necesariamente habrán de fijarse por peritos”⁴⁰

Lo expuesto en la tesis inmediata anterior, es reafirmado con las reformas introducidas a la Ley del Seguro Social que rige en la actualidad, vigentes a partir del 21 de diciembre de 2001, para que el asegurado que sufra un riesgo de trabajo pueda gozar de las prestaciones económicas relativas, subsidios, indemnizaciones globales y/o pensiones, deberá someterse a los exámenes y tratamientos médicos que determine el personal del Instituto, salvo cuando justifique la causa de no hacerlo, respetándose con ello la libertad de decisión del derecho habiente.

Así mismo, el propio trabajador o sus beneficiarios o en caso de fallecimiento, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido el

³⁹ *Ibíd.* pp. 155 y 156.

⁴⁰ Apéndice de jurisprudencia de 1975, p. 94 de la Cuarta Sala.

trabajador, aviso que podrá ser por intermediación de la propia autoridad laboral en los términos del segundo párrafo del artículo 50 de la ley del Seguro Social.

Esta reforma legal evitará duplicidad de condenas y pagos en materia de riesgos de trabajo y no solo hará efectiva la excepción del artículo 53 de la citada ley, sino los derechos irrenunciables de los trabajadores siniestrados y sus familiares.

Aunque los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son idénticos en esencia, debido a que ambos se producen en ocasión del trabajo, dañan al trabajador y originan el derecho de éste a percibir las prestaciones respectivas, pero también existen diferencias entre las mismas; si bien, los dos padecimientos tienen en común manifestarse en un estado patológico del cuerpo humano, una lesión o trastorno del organismo, el agente que produce una y otra es de distinta naturaleza.

En el derecho mexicano con apoyo a la ley de 1931 se habla de una segunda característica, pues se dice que son la consecuencia de la acción de una causa exterior al cuerpo humano. Pero el señalamiento en otras legislaciones y doctrinas no es uniforme, particularmente en lo que concierne a los accidentes, o en todo caso, habría que meditar si el término causa exterior es el adecuado.

Un tercer rasgo común consiste en que los dos padecimientos deben desembocar en una incapacidad temporal o permanente, parcial o total para el trabajo, pues si un trabajador cae de un andamio o recibe un golpe mas o menos fuerte, pero conserva intacta su capacidad para desempeñar sus labores en el trabajo, no nace el derecho a la indemnización, sino en el mejor de los supuestos, los derechos de atención médica y curación y los salarios de los días que no pudo laborar por dicha causa.

La doctrina señala una diferencia que podría decirse fundamental y algunas otras complementarias.

“Desde un principio, la teoría sostuvo que la diferencia fundamental reside en la distinta forma de actuación de la causa que provoca la lesión, pues en tanto en el accidente su característica es la instantaneidad, esto es el acontecimiento que le da origen, se produce en un lapso relativamente breve e instantáneo, o para decirlo así, tiene un principio y un fin tan próximos el uno del otro que frecuentemente se confunden; en la enfermedad su nota específica es la progresividad, lo que quiere decir que se trata de una causa que actúa largamente sobre el organismo, o con otra fórmula, la enfermedad presupone un largo periodo de incubación y desarrollo, de aquí es de donde se deduce que es la consecuencia del ejercicio largo y permanente de una actividad en una empresa determinada”⁴¹.

3.3 Tipo de incapacidades

Compatible con lo que la Ley Federal de Trabajo establece en su título noveno respecto a las consecuencias que pueden producir los riesgos de trabajo, el artículo 55 de la Ley del Seguro Social señala que las mismas serán:

- **Incapacidad temporal.-** Es la pérdida de facultades que imposibilita al operario para desempeñar su trabajo personal subordinado a un patrón por un lapso de tiempo que no exceda 52 semanas, con fundamento en el artículo 58 fracción I de la Ley del Seguro Social.
- **Incapacidad permanente parcial.-** Es la disminución de facultades o aptitudes de una persona para trabajar acaecidas permanentemente como podrá ser la pérdida o atrofia irreversible de una mano o de un brazo, o de un pie o de una pierna, o bien de los dedos, que si bien son daños físicos irreversibles que afectan irremediablemente la capacidad laboral de una persona, no solo en grado tal que impidan que el siniestrado pueda ser rehabilitado y luego reubicado en otra labor acorde a sus aptitudes que le permitiera seguir trabajando; el grado de incapacidad permanente que deberá determinarse conforme a la tabla de enfermedades de trabajo del artículo 513 o la tabla de valuación de accidentes del artículo 514, ambos ordenamientos de la ley Federal de Trabajo.

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pp. 143 y 144.

- **Incapacidad permanente total.-** A diferencia de lo anterior, consiste en la pérdida de facultades o aptitudes en grado tal que imposibilita el desempeño de cualquier trabajo por el resto de la vida del trabajador siniestrado.
- **Muerte profesional.-** Es el deceso del trabajador como consecuencia inmediata y directa de un riesgo laboral.

Congruente con las disposiciones previstas en el artículo 46 de la Ley del Seguro Social que prevé cuando “no se consideraran para los efectos de esta ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

- Encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, o bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante;
- Cuando la lesión se haya producido intencionalmente.
- Por intento de suicidio o derivada de una riña;
- Delitos intencionales del asegurado”.

En las anteriores hipótesis, el trabajador asegurado tendrá de cualquier forma derecho a las prestaciones en dinero y en especie contempladas para la rama del seguro de enfermedades y/o de invalidez y vida. Añadimos que si son riesgos de trabajo, pero que en razón de las circunstancias, no se considera como tales.

De buen Lozano opina que “la riña no debería ser excluyente ya que de cierto modo, la dificultad se presume que surge en relación del trabajo aun cuando exista una causa ajena a este; de la misma manera que las máquinas generan riesgos, también los generan los hombres y las circunstancias de trabajo y que por regla general una riña entre dos trabajadores tendrá como causa eficiente un incidente derivado de su trato frecuente motivado a su vez por el trabajo”⁴²

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob Cit. P. 629.

También se establece que el artículo 48 de la Ley del Seguro Social de que en caso de que un riesgo e trabajo, fuere producido de manera intencional por el patrón directa o indirectamente, este quedará obligado a restituir en forma íntegra al Instituto de la erogaciones que realice, en cuyo evento otorgara el Instituto Mexicano del Seguro Social al asegurado todas las prestaciones en especie y dinero que tuviere derecho en este ramo de seguro de riesgos de trabajo.

A través de dispositivos legales expresos se previene la manera de proceder para el evento de siniestros por falta inexcusable del patrón, así como la obligación de este de avisar oportunamente al Instituto de la existencia de accidente o enfermedad de trabajo de sus trabajadores; a la vez que, tanto los beneficiarios como el trabajador siniestrado tienen siempre expedito su derecho de denunciar la ocurrencia de accidente o enfermedad laboral en la inteligencia de que el patrón que oculte la realización de un accidente de trabajo, será sancionado por tal omisión conforme a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley del Seguro Social.

Dichos avisos deben realizarse de la siguiente manera:

Habrán de ser dirigidos a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al inspector del trabajo dentro de las setenta y dos horas siguientes; si el accidente produce la muerte del trabajador, el aviso se dará de inmediato.

Es claro que en ello hay un interés social y por ello tendrá que ser informado también al representante del Ministerio Público, por la probable comisión de algún delito.

Al dar aviso, el patrón deberá proporcionar a la Junta o al inspector del trabajo los datos y elementos de que disponga y especialmente los siguientes de conformidad con el artículo 504 fracción V de la Ley Federal de Trabajo:

- Nombre y domicilio del trabajador;
- Nombre y domicilio de la empresa;
- Lugar y hora el accidente;
- Nombre y domicilio de las personas que lo presenciaron;
- Trabajo que desempeñaba;
- Salario que devengaba; y

- Nombre y domicilio de las personas a la que les pudiera corresponder la indemnización en caso de muerte.

“La finalidad de estos avisos es clara. Por una parte se intenta con ello, que se resuelva el problema de inmediato del trabajador o de sus dependientes económicos bajo una fiscalización oficial. Por otra parte, se trata de lograr una información que sirva para establecer una mayor vigilancia a cerca de las empresas en las que ocurre el siniestro, además de satisfacerse en forma secundaria un deber estadístico”.⁴³

También el artículo 490 de la Ley Federal de Trabajo, especifica que la responsabilidad del patrón se incrementará hasta en un 25% en los casos siguientes:

- Si el patrón no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;
- Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;
- Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores, o por las creadas por los patronos o por las autoridades del trabajo;
- Si advertido por los trabajadores del peligro que corren, no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y
- Si concurren circunstancias análogas de la misma gravedad que de las anteriores.

Abordaremos acto seguido uno de los aspectos más trascendentes de esta rama de aseguramiento: las prestaciones, tanto en dinero como en especie.

3.4 Prestaciones en dinero y en especie

“Ante la imposibilidad física del trabajador para prestar sus servicios profesionales subordinados, el Instituto Mexicano del Seguro

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob Cit. P. 635.

Social como entidad aseguradora nacional prestadora de un servicio público y que sustituye a los patrones en su responsabilidad por esta clase de riesgos, asume la obligación de proveer de los medios económicos y en especie para la subsistencia del trabajador que afronte un siniestro de esta naturaleza, procediendo pues, el Instituto a cubrir al asegurado los subsidios correspondientes”.⁴⁴

Tal y como lo señala la fracción XIV del apartado A del artículo 123 de la Constitución, en concordancia con la Ley Federal de Trabajo y la Ley del Seguro Social que lo reiteran y regulan cada una en su ámbito de aplicación, como consecuencia de los riesgos de trabajo, el operario se encuentre o no asegurado, tiene derecho irrenunciable a dos tipos distintos de prestaciones en este ramo de aseguramiento:

- **Prestaciones en dinero.-** De naturaleza económica, consistentes en subsidios, sustitutivos de salarios, pensiones, ayudas económicas, las cuales se precisaran de manera pormenorizada al tratar cada una de las consecuencias de los riesgos de trabajo.
- **Prestaciones en especie.-** De naturaleza preponderantemente médico, consistentes en asistencia facultativa, quirúrgica, farmacéutica, hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia, así como la rehabilitación del siniestrado.

Dicho lo anterior, veamos cada una de ellas:

3.4.1 Para el caso de incapacidad temporal

Por incapacidad temporal debemos entender tal como lo define el artículo 478 de la Ley Federal de Trabajo, “la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que le imposibilita parcial o totalmente para desempeñar su trabajo por algún tiempo”.

Esto abarca desde que el trabajador se siniestra hasta que recupera las aptitudes para continuar prestando sus servicios al patrón.

⁴⁴ RUÍZ MORENO; Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Ob. Cit. P.491.

En estos casos , por cierto, los más frecuentes en la vida laboral, el Instituto Mexicano del Seguro Social, le cubrirá al operario un subsidio igual al salario integrado en que cotice o debiendo cotizar, en su caso, subsidio que deberá ser equivalente al 100% del salario base de cotización con el que estén inscritos ente el Instituto mismo que se pagara desde el primer día que ampare el certificado de incapacidad expedido por el personal médico por todo el tiempo que dure la imposibilidad para laborar y hasta por 52 semanas posteriores al siniestro.

Tanto el trabajador como el patrón podrán pedir cada tres meses una revisión médica, si es que el trabajador no esta en condiciones médicas de regresar al trabajo, con le objeto de que se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Lo anterior de conformidad al artículo 491 de la Ley Federal de Trabajo.

Los certificados de incapacidad temporal que se expidan por el personal médico autorizado en la base del artículo 60 de la Ley del Seguro Social, se sujetaran al Reglamento de Servicios Médicos del Instituto y se expedirán de 1 a 7 días y por múltiplos de 7, esto es, 7,14, 21 ó 28, toda vez que el pago de subsidios deberá hacerse por periodos vencidos no mayores a siete días.

Jurídicamente analizados los certificados médicos de incapacidad expedidos por el Instituto, tiene una doble finalidad:

- Amparan las ausencias del operario a sus labores, justificando sus faltas ante el patrón que no tiene mas alternativa que asumir tal ausencia como falta justificada; en consecuencia, se suspende legalmente la relación de trabajo, en modo tal que no existe la obligación patronal de cubrir los salarios al trabajador, ni este tiene la obligación de presentarse a laborar, por lo que vale decir que dichos certificados de incapacidad son frente al trabajo y para el trabajo.
- Ante la imposibilidad física del trabajador para prestar sus servicios personales y subordinados, el Instituto como Entidad Aseguradora Nacional, prestador de un servicio público y que

sustituye a los patrones en sus responsabilidades por esta clase de riesgos como se puntualiza en el artículo 53 de la Ley del Seguro Social, asume la responsabilidad de proveer los medios económicos para la subsistencia del operario que afronte un siniestro de esta naturaleza, procediendo entonces el Instituto a cubrir al asegurado los subsidios correspondientes, por lo tanto, tales certificados de incapacidad temporal se convierten propiamente en una orden de pago que expide el galeno que atiende al operario y que goza de la atribución para señalar en el documento que se está frente a un riesgo de trabajo, compromiso económico que debe asumir la propia Institución a favor de sus asegurados, no sujeto a condicionante alguna.

En conclusión, los certificados médicos de incapacidad expedidos por el Instituto, no solo justifica las obligadas ausencias laborales del operario asegurador, sino que son además un documento que le ampara a este su derecho de recibir por parte del Instituto los subsidios económicos correspondientes, los cuales, sustituyen el salario que deja de percibir el trabajador por un riesgo de trabajo.

“No sobra acotar que es frecuente oír decir a un trabajador siniestrado que el Seguro Social le paga su sueldo, expresión incorrecta, ya que lo que paga el Instituto al trabajador son subsidios equivalentes a un salario diario integrado”.⁴⁵

Dicho lo anterior, debemos precisar ahora que si el asegurado sufrió un riesgo de trabajo y ya fue dado de alta médicamente y posteriormente sufre una recaída con motivo del mismo accidente, o enfermedad laboral, tendrá de todas formas derecho al subsidio del 100% del salario de cotización en tanto este vigente su condición de asegurado; a partir del 21 de diciembre de 2001, por reforma legal al texto de dicho precepto, aun y cuando no este vigente su condición de asegurado siempre y cuando sea el Instituto quien así lo determine.

Transcurridas las 52 semanas con derecho a cobro de subsidios si el operario no ha recuperado su capacidad para laborar se iniciara el trámite para incapacitarlo de manera provisional de ser necesario o si la causa es ya irreparable de manera definitiva, se aplicaran las reglas de la hipótesis siguiente.

⁴⁵ Ídem.

3.4.2 Para el caso de Incapacidad permanente parcial

Incapacidad permanente parcial “es la disminución de facultades o aptitudes de una persona para laborar”. Así lo define de manera concreta el artículo 478 de la Ley Federal de Trabajo.

Por la incapacidad permanente parcial el asegurado tendrá derecho a que se le cubra una pensión primero provisional por un periodo de adaptación de dos años y luego definitiva cuando su grado de incapacidad para laborar sea superior al 50%, misma que será otorgada por la Institución Privada de Seguros que elija el asegurado en términos de las fracciones II y III del artículo 58 de la Ley del Seguro Social.

En estos casos el monto de dicha pensión será calculado en base a la tabla de valuación de incapacidades contenida en los artículos 513 y 514 de la Ley Federal de Trabajo, obviamente tomando como base el monto de la pensión que correspondiera a la incapacidad total permanente.

El porcentaje de incapacidad se establecerá entre el máximo y el mínimo que fije dicha tabla, determinada siempre por personal de medicina del trabajo del Instituto tomando en cuenta una serie de factores propios de cada individuo tales como: la edad del trabajador, el grado de incapacidad del operario, su disminución de aptitudes para ejercer actividades remuneradas semejantes, si esta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra y circunstancias análogas que vendrán a determinar la verdadera incapacidad permanente parcial del asegurado.

Sobre el particular, se presentan conforme a derecho tres escenarios:

- El primero de ellos, es cuando la incapacidad permanente parcial es valuada hasta el 25%. En este caso, en vez de una pensión se pagará al asegurado por parte del Instituto una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión que le hubiere correspondido.

Consta esta indemnización en un pago único y quedara con ello finiquitada sobre dicha incapacidad permanente la responsabilidad del Instituto asegurador, toda vez que se entiende que una incapacidad permanente menor del 25% calculada sobre la total, permite al trabajador siniestrado laborar y obtener ingresos para su sostenimiento puesto que la disminución de aptitudes para desempeñar su profesión u oficio o alguna otra actividad remunerada, pese a existir, no le impiden reintegrarse a la vida productiva.

- El segundo escenario es cuando la incapacidad permanente es valuada entre el 25% y el 50%. En estos casos, será optativo para el operario asegurado elegir si prefiere que se le realice un pago finiquito indemnizatorio en los términos establecidos en el párrafo anterior o bien que se le cubra una pensión siempre y cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda el 25% pero sin rebasar el 50% calculada sobre el total.

Así de optar el trabajador por recibir una pensión, su monto se fijara conforme al porcentaje legal respectivo y además recibirá las prestaciones en especie de índole médico durante toda su vida, aunado a la atención facultativa para su núcleo familiar derechohabiente derivado de su estatus de pensionado; en cambio, de optar el asegurado por la indemnización global en sustitución de la pensión, porque desee recibir dicho pago en efectivo, la responsabilidad del Instituto concluye entonces con dicho pago finiquito.

El trabajador asegurado en ejercicio de su derecho de petición puede solicitar que se le haga saber los alcances y se le expliquen las consecuencias de ambas opciones, así como los beneficios que una u otra traerán aparejados, a fin de que decida lo mas conveniente a fin a sus intereses; nuestra sugerencia es en el sentido de que debiera optarse siempre por recibir una pensión en vez de una indemnización global, pues las ventajas son enormes cuando se visualiza y dimensiona el asunto adecuadamente.

- El tercer y último escenario es cuando la incapacidad permanente parcial es valuada en un porcentaje superior al 50%. En esta hipótesis siempre se tendrá derecho a una

pensión, la cual se cubrirá atendiendo a las reglas que sobre su cuantía determina expresamente la ley del Seguro Social.

Al efecto, su monto se calculará en base al porcentaje de incapacidad dictado en el dictamen médico correspondiente, atendiendo al monto que le hubiere correspondido al trabajador en caso de que hubiese sufrido una incapacidad permanente total que es el 70% del salario diario integrado que percibía el operario en la fecha del siniestro, haciéndose la operación aritmética relativa.

No sobra añadir que en la rama de riesgos de trabajo el legislador ha predefinido en la ley, la cuantía exacta de pensión que habrá de recibirse, lo que significa que permanecen en dicho régimen legal adoptado en México las pensiones predefinidas en ley que corresponden al momento de reparto o fondo común por lo que no importara lo que el asegurado haya acumulado en su cuenta individual de ahorro para el retiro SAR.

Además del monto de la pensión que corresponda en cada caso, se le otorgará al pensionado un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que reciba.

La pensión se pagará directamente al asegurado salvo que exista una incapacidad mental del mismo, en cuyo caso la pensión se pagará necesariamente a quien cuide del incapacitado sin necesidad de que se promueva juicio civil de estado de interdicción, pues mediante el respectivo trámite administrativo interno, realizado ante el propio Instituto, se salva el obstáculo legal consistente en determinar quien debe administrar la pensión correspondiente y cuidar del pensionado.

Si hubiese alguna disputa o alguna duda respecto a quien será el encargado de cuidar por el trabajador siniestrado, el Instituto se reservará el derecho de pagarla hasta que los tribunales civiles y/o familiares resuelvan quien o quienes deberán administrarla.

Según el numeral 494 de la Ley Federal de Trabajo, la reunión de dos incapacidades en ningún caso obliga al patrón a pagar una indemnización superior a la incapacidad permanente total.

3.4.3 Para el caso de Incapacidad permanente total

Con arreglo a lo preceptuado por el artículo 480 de la Ley Federal de Trabajo, por incapacidad permanente total se entiende “la pérdida de facultades o aptitudes de un apersona que le imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida”.

En este evento la incapacidad total permanente se da por dos causas: por accidente o por enfermedad profesional.

- En caso de accidente el asegurado recibirá una pensión equivalente al 70% del salario en que estuviese cotizando, si la incapacidad es consecuencia de un accidente laboral.
- En el caso de enfermedad de trabajo, el monto de la pensión se fijara promediando las últimas 52 semanas de cotización al Instituto o las que tuviere si su aseguramiento fuere por un tiempo menor, de lo que se deduce que hay un tratamiento legal diferido entre accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Por otro lado, reiteramos aquí que por disposición expresa del artículo 59 de la Ley del Seguro Social, deberá ser siempre superior la pensión que se otorgue en el caso de incapacidad permanente total, proveniente de un riesgo de trabajo a la que correspondería en el caso de invalidez que deviene de una enfermedad general no profesional. Esto es de nuevo, un fiel reflejo de un trato jurídicamente diferenciado a que propende el derecho social, pues no es lo mismo estar imposibilitado para laborar a consecuencia de un siniestro profesional a estarlo por causas ajenas al trabajo.

La pensión mensual definitiva para el asegurado, al igual que el seguro de sobre vivencia para el caso del fallecimiento del pensionado, serán siempre otorgadas por la Institución de Seguros Privada que elija el trabajador.

Para contratar ambos seguros, tanto el de renta vitalicia como el de sobre vivencia, el Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación.

Atendiendo a lo que dispone el artículo 159 fracción VII de la Ley del Seguro Social, con arreglo a las disposiciones pertenecientes al nuevo modelo de pensiones de la seguridad social mexicana, debemos entender conceptuadamente por monto constitutivo: “la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobre vivencia con una institución de seguros privada, lo que significa, en pocas palabras, que es el precio de la prima que ha de pagarse a la institución aseguradora, para que ésta asuma la responsabilidad de cubrir tal pensión durante todo el tiempo que viva pensionado;

Al referido monto constitutivo se le deberá restar el saldo acumulado a la cuanta individual del trabajador y la diferencia positiva será la suma asegurada que deberá pagar el Instituto a la compañía aseguradora elegida por el trabajador y que estará a cargo del Gobierno Federal cuando se opte por el esquema pensionario de la Ley del Seguro Social de 1973, de conformidad al artículo duodécimo transitorio del decreto de la Ley del Seguro Social en vigor a partir del 1° de julio de 1997.

El procedimiento para calcular el monto de las pensiones plasmado en la ley es complejo y sofisticado; no queda entonces más alternativa que confiar en la buena fe de todos los involucrados en el asunto, sobre todo el Instituto como ente asegurador nacional y quien con arreglo a derecho tiene la obligación primaria de calcular tanto el monto de las pensiones que recibirán los asegurados como los montos constitutivos relativos, pues no perdamos de vista que no es dicho Instituto el único involucrado en este esquema pensionario.

No ignoramos que la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro previene incluso un comité multidisciplinario conformado ex profeso para ello, pues incluso el artículo 40 de la Ley del INFONAVIT contempla que los aportes para vivienda que no hubiesen sido utilizados por los trabajadores para dicho fin se destinaran a financiar pensiones de seguridad social.

Dicho monto constitutivo, financia pues, beneficios predefinidos en ley, pues como ya hemos visto, el monto de la pensión está fijado en cuanto a su porcentaje en la propia norma y para calcularlo se necesitaría saber la cuantía del salario base de cotización del asegurado en caso de accidente; o bien el promedio del salario de las últimas 52 semanas de cotización, o las que hubiere alcanzado a cotizar en el caso de enfermedad profesional.

Luego entonces, jamás se debe confundir con el monto constitutivo que financia beneficios acumulados conforme al saldo acumulado en la cuenta individual del operario, procedimiento de cálculo éste se utilizará tratándose del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada o vejez.

Por otra parte de existir un núcleo familiar beneficiario del asegurado, se tendrá que calcular también el monto constitutivo el costo del llamado seguro de sobre vivencia, que es distinto a la pensión y demás prestaciones económicas a que el pensionario tuviere derecho y que no es otra cosa que el valor de la pensión o pensiones que recibirá el núcleo familiar derechohabiente del pensionado que con arreglo a la ley accediese a pensiones de viudez, de orfandad o en su caso de accidentes.

Bien visto este seguro de sobre vivencia, trátase no de una renta vitalicia, pues no necesariamente concluye la obligación de cubrirle a ellos pensiones con su muerte, sino por eventos diferentes que en cada caso el legislador ha previsto y que luego analizaremos en éste mismo capítulo al tratar las pensiones por muerte profesional.

Así la contratación del seguro de sobre vivencia es obligatoria y cubrirá en caso de fallecimiento del pensionado a consecuencia de riesgo de trabajo, las prestaciones económicas que correspondan a sus deudos tales como la pensión de viudez, orfandad o de ascendientes, así como la ayuda para gastos funerarios. Dicho seguro cubrirá también el fallecimiento del pensionado por causas distintas a riesgos de trabajo cuando al momento del siniestro el asegurado hubiese cotizado cuando menos 150 semanas remitiéndonos a las reglas del seguro de vida contemplado en el artículo 128 de la Ley del Seguro Social.

Los trabajadores incapacitados tienen derecho además de ser repuestos en su empleo siempre que se presenten dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad inclusive si no pueden realizar el mismo trabajo a que se les proporcione otro compatible a su estado físico, para esto último, será preciso que en el contrato colectivo de trabajo se establezca esa posibilidad.

“Cuando un trabajador hubiere recibido la indemnización correspondiente a una incapacidad permanente total, no tendrá derecho a exigir la reposición”.⁴⁶

Puntualizamos que cuando el pensionado por incapacidad permanente, se rehabilita y tenga un trabajo remunerado que le proporcione un ingreso cuando menos equivalente al 50% de la remuneración habitual que hubiere percibido de continuar trabajando, dejara de tener derecho a la pensión por parte de la aseguradora privada que haya elegido, estableciéndose en el segundo párrafo del artículo 62 de la Ley del Seguro Social, el procedimiento interno que debe seguirse en estos casos.

Lo anterior tiene su explicación en la rehabilitación laboral del pensionado y al hecho de que no resulta necesario el pago de la pensión de supervivencia al siniestrado toda vez que obtiene ingresos por sus servicios personales subordinados, recibiendo además las prestaciones en dinero y en especie del régimen obligatorio del seguro social básico al que debe ser nuevamente incorporado. Es decir, el derecho de cobrar pensión se suspende y se reanuda cuando sea de nuevo dado de baja del régimen obligatorio.

Cuando el asegurado tenga acumulada en su cuenta individual una cantidad mayor a la necesaria para integrar dicho monto constitutivo y para contratar una renta vitalicia que sea superior a la pensión a que tenga derecho podrá elegir libremente cualquiera de las siguientes opciones:

- Retirar la suma excedente de su cuenta individual en una sola exhibición;
- Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor a la que le hubiere correspondido; o

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob Cit. P.626.

- Aplicar el excedente a un pago de sobreprima a fin de incrementar los beneficios del seguro de sobre vivencia.

Cabe acotar que según lo dispuesto por el artículo 515 de la Ley Federal de la Trabajo mediante investigaciones y estudios que habrá de realizar la Secretaria de Trabajo y Previsor social, tanto la tabla de Enfermedades de trabajo como la de ablución de incapacidades permaneces podrán ser por objeto una adecuación periódica.

3.4.4 Para el caso de Muerte profesional

Derivada siempre de riesgo de trabajo, los beneficiarios directos del trabajador siniestrado tendrán derecho al pago de prestaciones en dinero consiste en una pensión, así como prestaciones en especie de índole medico durante todo el tiempo que dure su estatus de beneficiario, consistentes en la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.

Anunciamos que por razones de simple congruencia, más adelante, analizaremos los requisitos para ser considerado y reconocido como beneficiario del asegurado.

En cuanto a las prestaciones en dinero, se tendrá pues derecho a pensión o pensiones según sea el caso ya sea pensión de viudez, pensiones de orfandad o en su caso, la pensión de accidentes, así como una ayuda económica para gastos de funeral, situaciones todas ellas previstas en los artículos 64, 65 y 66 de la Ley del Seguro Social.

La ayuda para gastos funerarios consistirá en el pago de una cantidad igual a 60 días del salario mínimo general vigente para el Distrito Federal en relación al día en que ocurra el fallecimiento del asegurado, cuyo importe se cubrirá a la persona preferentemente familiar de aquel que presente ante el Instituto copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos funerarios, este pago es único y se trata como su nombre lo indica, de una ayuda para costear los gastos funerarios, pues conforme a los costos actuales prácticamente imposible que se cubran con la suma otorgada, la totalidad de los gastos de sepelio del asegurado.

Al acaecer los riesgos de trabajo y producirse la muerte, el Instituto deberá calcular el monto constitutivo respectivo, al que le restara los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido a efecto de determinar la suma asegurada que el Instituto deberá cubrir a la compañía de seguros privada seleccionada por los beneficiarios necesaria para obtener una pensión, así como el pago de las ayudas existenciales y las demás prestaciones económicas para ellos quienes tengan el legítimo derecho.

Serán entonces los propios beneficiarios del asegurado fallecido quienes tendrán el derecho de elegir la institución de seguros privada con la que desee contratar con los recursos aludidos dichas rentas mensuales a manera de pensión, atendiéndose en todo a lo dispuesto por el artículo 159 de la Ley del Seguro Social.

En cuanto a las pensiones que por la muerte profesional del asegurado deben ser cubiertas a sus beneficiarios derechohabientes, esto es, a su núcleo familiar directo en primer grado de afinidad y consanguíneo descendiente, a falta de ellos al consanguíneo ascendente, como son los padres del trabajador muerto a consecuencia de un riesgo de trabajo, dichas pensiones son:

3.4.4.1 Pensión en caso de viudez

Consistirá en el 40% de la que le hubiere correspondido al asegurado en el caso de haber sufrido una incapacidad permanente total; se cubrirá a la esposa del finado trabajador y a falta de ésta, tendrá derecho a recibirla la concubina que reúna los requisitos del artículo 65 de la ley del Seguro Social.

Para ser considerada una mujer como concubina del fallecido, debe reunirse el requisito de haber vivido como si fueran marido y mujer durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o que hayan tenido hijos, cualquiera que sea el tiempo de convivencia común, siempre a condición de que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio.

Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de una pensión.

Esto tiene su explicación en una disposición ya derogada contenida en la Ley Federal de Trabajo, atendiendo a la idiosincrasia y al nivel cultural del nuestro pueblo, pues si lo que se intentaba con ese precepto era que las parejas contrajesen matrimonio y formalizaran su relación, debieron entonces legislar para elevar sustancialmente la ayuda para gastos de matrimonio que señala el artículo 165 de la Ley del Seguro Social, y que consiste en el pago de 30 días de salario mínimo que rija en el Distrito Federal al contraer nupcias el asegurado.

“El artículo 501 de la Ley de Trabajo y en cuanto a lo que se refiere a las concubinas, contraría la teoría social del artículo 123 constitucional, pues el término concubina no puede tener una acepción civil sino la común y corriente en el sentido de que tiene tal carácter la mujer que vive con el trabajador sin haber contraído nupcias, por lo que si el trabajador tenía varias concubinas la indemnización debería dividirse entre éstas, pues de lo contrario se esta discriminado a dichas personas, máxime que en nuestro país y entre la clase obrera se practica comúnmente el concubinato como un trato de un hombre con una mujer para vivir o cohabitar”⁴⁷.

Aún continúa vigente tan injusta disposición, que consideramos va en contra de los fines de la universalidad del manto protector de la seguridad y previsión social, pues si el afán del derecho es obtener un mínimo de justicia para las clases más desprotegidas y desposeídas de nuestra sociedad, deben buscarse mecanismos jurídicos más creativos que el simple hecho de descalificar *a priori*, a quienes tienen la desgracia de encontrarse en esa situación.

Así también en múltiples ocasiones ocurre que un asegurado tiene dos o mas esposas, conviviendo con ellas al mismo tiempo e incluso registrando a la segunda como beneficiaria ante el Instituto; si bien el segundo matrimonio es inexistente o nulo de pleno derecho, este segundo enlace produce ciertos efectos jurídicos pues no es inexistente sino nulo, en el entendido de que solo la autoridad civil, familiar o judicial podrá declarar su nulidad absoluta en sentencia ejecutoriada cuando se someta a su jurisdicción el asunto.

En las recientes reformas legales se reconoce al viudo o al concubinario como beneficiarios de la asegurada, porque no se

⁴⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. P. 404.

entendía que habiendo cambiado tanto el entorno laboral en los albores del siglo XXI, dado que la condición productiva y activa laboralmente hablando ha tomado un lugar importante en la economía familiar y del país, por lo que no era posible que la ley siguiera marginando al varón como beneficiario de la seguridad social actual.

Dicho lo anterior, y con respecto a esta pensión de viudez, la viuda o concubina recibirá el beneficio de las prestaciones en especie de índole médico hasta su muerte, salvo que contraiga matrimonio o entrase en nuevo concubinato, en cuyo evento recibirá la pensionada un pago finiquito equivalente a tres anualidades de la pensión que devengue y concluirá la responsabilidad del Intuitito sobre el particular, de conformidad con el artículo 66 de la Ley del Seguro Social.

También tendrá derecho a recibir pensión de viudez el varón casado con la trabajadora asegurada fallecida o el concubinario de ésta, siempre y cuando se reúna el requisito de haber dependido económicamente de ella, lo que tendrá que acreditarse a entera satisfacción del Instituto a fin de que se le conceda dicha pensión, aplicándose al caso la misma regla sobre el caso finiquito antes mencionado, esto ha implicado un gran avance jurídico, pues la ley anterior de 1973 exigía que el varón estuviese totalmente incapacitado para laborar y depender económicamente del cónyuge para poder recibir dicha pensión.

3.4.4.2 Pensión en caso de orfandad

Se otorgara sin distinción de ninguna especie a cada uno de los hijos del asegurado siniestrado y su cuantía será del equivalente al 20% de la que hubiere correspondido al incapacitado en caso de incapacidad permanente total y se cubrirá en los tres casos siguientes:

- A cada uno de los huérfanos menores de 16 años. Este derecho se extinguirá, cuando el beneficiario llegue a esta edad.
- Al huérfano totalmente incapacitado durante todo el tiempo que dure dicha incapacidad.
- Al huérfano de 16 años pero menor de 25, a condición de que se encuentre estudiando en planteles del sistema educativo nacional; para lo cual se tomará en cuenta las condiciones

económicas, familiares y personales del huérfano, siempre y cuando no sea sujeto de aseguramiento del régimen obligatorio.

Con el otorgamiento de estas pensiones a los huérfanos del trabajador fallecido, con elevado espíritu solidario, se pretende coadyuvar con su mantenimiento al ser menores de edad, brindándose luego apoyo especial a quienes padezcan enfermedades crónicas e incurables y finalmente alentando a que continúen estudiando quienes aun siendo mayores de 16 años, se encuentren en condiciones precarias pero esforzándose a fin de mejorar sus expectativas de vida.

También la ley del Seguro Social prevé conceder pensión de orfandad especial a los huérfanos de padre y madre, llamada pensión de doble orfandad, otorgándoles a ellos una pensión equivalente al 30% de lo que hubiese correspondido al asegurado por incapacidad permanente total a partir de la fecha del fallecimiento, concediéndose y extinguiéndose en las mismas hipótesis previamente comentadas.

En estos casos, se le da un trato distinto y preferencial a quien sufra la pérdida de ambos progenitores.

En cualquier caso de pensión de orfandad al término de la misma se realizará un pago finiquito adicional último de solo tres mensualidades del monto de la que disfrutaba; igualmente, cada pensionado tiene derecho a recibir por concepto de aguinaldo anual, quinde días del monto de su pensión.

El artículo 66 de la Ley del Seguro Social, establece que el total de las pensiones concedidas a la viuda o concubina, viudo o concubinario o huérfanos, no podrá exceder el monto de la pensión que le hubiere correspondido al finado trabajador si este hubiese sufrido incapacidad permanente total.

En caso de que excedan el límite fijado, por el número de hijos con derecho a ella, las pensiones se reducirán alícuota y proporcionalmente hasta completar el tope legal, en el entendido de que al extinguirse el derecho de alguno de los pensionados, deberá realizarse una nueva distribución de pensiones, de tal forma que aumente en proporción el monto de las pensiones restantes hasta el tope actuarial con el que está diseñado este esquema pensionario,

pero sin que rebase el porcentaje previsto para cada una de ellas en la ley.

La existencia de esta disposición legal, puede ser objeto de múltiples críticas, sobre todo en los casos donde las familias son muy prolíficas en cuanto al número de hijos se refiere, sin embargo, es indudable que esta disposición obedece a reglas matemático-actuariales de cálculo y pronóstico de costo por sujeto asegurado/pensionado.

3.4.4.3 Pensión en caso de ascendientes

Será cubierta al padre y/o a la madre del empleado siniestrado que dependan económicamente del trabajador.

Cada ascendiente recibirá una pensión equivalente al 20% de lo que le hubiere correspondido al asegurado en el caso de una incapacidad permanente total.

La pensión será cubierta a cada ascendiente en dicho monto, no obstante, si llegara a faltar el otro, pero solo se procederá a su pago a condición de que no hubiere viuda o viudo, concubina o concubinario, ni hermanos con derecho a pensión, pues de haber alguno de los nombrados, no procedería la concesión ni el pago de pensión de ascendientes de conformidad a lo dispuesto por el tercer párrafo del artículo 66 de la Ley del Seguro Social.

Se ha cuestionado si el término ascendientes solamente comprende a los padres del asegurado, o si se extiende a los abuelos o bisabuelos.

No existe una limitación gramatical, si existe en cuanto a interpretación jurídica que debe dársele a dicho precepto a sus alcances y a sus consecuencias, puesto que la idea del legislador es limitar el núcleo familiar cuyo parentesco sea de primer grado de afinidad o consanguíneo, sin embargo, aplicando la regla genérica de interpretación de las normas laborales únicamente en lo que atañe a esta rama de riesgos de trabajo, podrá discutirse y pelearse de ser necesario incluso ante los tribunales la interpretación mas favorable al

trabajador o a su núcleo familiar directo por extensión analógica, conforme a lo que mejor convenga a sus intereses, sin desconocer la existencia del artículo 7 de la Ley del Seguro Social que vuelve la interpretación de las normas de esta legislación de aplicación estricta en la mayoría de los casos, pero no en este particular, pues sabemos que hay miles de abuelos que se hacen cargo de sus nietos cuando fallecen sus progenitores.

Sin embargo, no podemos perder de vista que el Instituto tiene verdadero interés jurídico en que las prestaciones por muerte profesional se cubran solo a quien realmente acredite tener derecho a ellas y que en caso de duda podrá abstenerse de otorgarlas, pues el artículo 501 de la Ley Federal de Trabajo precisa que sujetos serán los beneficiarios del trabajador fallecido y la última de las hipótesis, es decir, la fracción V de dicho precepto, establece con meridiana claridad que a falta de las personas mencionadas, el Instituto tendrá derecho a recibir la correspondiente indemnización en los casos de muerte del operario, lo que desde luego explica la actitud cautelosa que asume cuando conforme a las circunstancias del caso particular, hay alguna duda fundada respecto a los beneficiarios que ha de pensionar.

CAPÍTULO IV

Reconocimiento como un accidente en tránsito los que se produzcan al trasladarse el trabajador de su primer trabajo al segundo

4. Preámbulo de la propuesta

Es muy grato que recapitemos como a lo largo de la historia el hombre por el hombre ha ido conquistando beneficios para la clase trabajadora.

Como lo hemos venido considerando el derecho a la seguridad social ha ido evolucionando y reforzándose en el transcurso del tiempo; y más que reforzándose, se ha ido adecuando de conformidad a las necesidades y exigencias de un determinado momento histórico del trabajador, ya que las condiciones laborales eran injustas, y arbitrarias por lo que el empleado se encontraba en una situación complicada que le impedía el sano desarrollo social y la manutención de su familia en condiciones de equidad y justicia laboral.

El derecho mexicano del trabajo junto con la seguridad social, son un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano.

Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la constitución de 1917 su más bella cristalización histórica.

Antes de esos años se dieron esfuerzos en la defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y dignidad perdidos en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, tampoco se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual, no son posibles los viejos derechos del hombre.

Muerte, sangre, prisión, miles de viudas, y tantos más de huérfanos; fueron el altísimo costo que pagaron diferentes sectores de empelados y obreros a través de la historia a fin de obtener conquistas laborales que les permitiera ser tratados de forma más justa; exigir, negociar y obtener mejoras para el ámbito laboral, muchas de las cuales disfrutamos hoy en día; sin embargo, algunas de ellas, están perdiendo su vigor actualmente, por lo que es nuestra obligación mantenerlas vigentes y en uso, por contener normas básicas y elementales de seguridad y equilibrio para el trabajador; existen muchas otras normas que no fueron planteadas, empero hoy, son reclamadas urgentemente por sociedad.

Como lo manifiesta el maestro Trueba Urbina, “el fortalecimiento del movimiento obrero y la intensa lucha de clases que se presentó a mediados del siglo pasado para combatir la explotación de los trabajadores, propiciaron los primeros intentos de seguridad social entre la clase trabajadora y se desarrollaron en algunas leyes que consignaron normas para proteger a los trabajadores enfermos en casos de siniestro profesional o riesgos de trabajo”.⁴⁸

No es nuestra intención realizar un estudio de la lucha obrera ni tampoco es el objeto de este trabajo, sino tan solo pretendemos exponer brevemente unos ejemplos para actualizar lo expuesto en el párrafo inmediato anterior, por lo que nos permitimos hacer mención de algunas conquistas laborales registradas en la historia:

“El 15 de julio de 1914, una vez que el general Huerta abandonó el poder cediendo el triunfo a la revolución, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo y con ello, una corriente positiva en beneficio de la clase trabajadora; así el 8 de agosto en Aguascalientes se decretó la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impulso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

El 15 de septiembre en San Luís Potosí, se dictó un decreto fijando los salarios mínimos; pocos días después en Tabasco se hizo lo mismo y además, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo.

⁴⁸ *Ibíd.* P.381.

En Jalapa y Veracruz donde Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, sobre el descanso semanal obligatorio y vacaciones.

El 7 de octubre, se prohibió el trabajo para los menores de nueve años, se establecieron los salarios mínimos en la ciudad y en el campo en protección al salario y se reglamentó el trabajo a destajo; así mismo, se aceptó la teoría del riesgo profesional y se creó la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En 1958, los ferrocarrileros inician movilizaciones buscando un pago mas justo, dicho movimiento fue dirigido por Valentín Campa y Demetrio Vallejo y después de paros escalonados y sucesivas huelgas que interrumpieron durante semanas los servicios ferrocarrileros, por lo cual como respuesta obtuvieron despidos injustificados a más de 9,000 ferrocarrileros y la aprehensión de los lideres.⁴⁹

Otro caso fue el movimiento magisterial al inicio de los 30's y simultáneamente al movimiento ferrocarrilero en 1958, esta corriente magisterial se activo también en busca de demandas salariales. Los maestros de la sección IX del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) se organizan en forma independiente en el movimiento revolucionario del magisterio (MRM) encabezados por Othon Salazar demandando aumento salarial.

Así mismo, en noviembre de 1964 se presenta otro movimiento de protesta entre médicos internos y residentes del hospital 20 de noviembre cuando se les informó que no recibirían aguinaldo a fin de año.

Los médicos reaccionaron organizando la Asociación Mexicana de Médicos Residentes e Internos AC (AMMRI), que en pocos días obtuvo la representación de 46 hospitales del país.

Las autoridades otorgaron el aguinaldo y atendieron algunas de las demandas de los médicos, sin embargo, el movimiento continuo y la AMMRI elabora pliego petitorio de 5 puntos, que proponían mejorar la condición económica de los médicos y la situación de los hospitales

⁴⁹ CFR LOAEZA, Soledad. *Gran Historia de México Ilustrada "El Siglo XX Mexicano"*. Tomo V. Planeta de Agostini. CONACULTA. INAH. Editorial Planeta de Angostini. México 2002. p. 18

públicos, surge y crece el movimiento y surge la Alianza de Médicos Mexicanos (AMM), por lo que el Estado se ve en la necesidad de negociar incrementos salariales.

Sin olvidar también las movilizaciones organizadas por la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que exigían la semana de 40 horas de trabajo o incrementos salariales de emergencia”.⁵⁰

Una preocupante tarea nos ocupa ahora a los estudiosos del derecho en nuestro país, pues es momento de replantear una nueva postura seguida de acciones que permitan actualizar las leyes a fin de satisfacer las nuevas necesidades laborales, y a su vez, impedir se sigan perdiendo los derechos del trabajador; así mismo, es importante hacer conciencia de la situación actual en materia laboral retomando los principios básicos del derecho, del derecho laboral y del objeto de la seguridad social en beneficio de la clase trabajadora, por ende, en beneficio y por el buen desarrollo de la nación, pues en el momento en que se pierda el concepto de justicia laboral y con ello el equilibrio entre patrón y trabajador se habrá perdido la esencia del hombre y regresaríamos a la tiranía del pasado.

Advertimos una tendencia negativa en materia de seguridad social y derechos laborales, la cual consiste en ir quitando o disminuyendo derechos en lugar de cubrir necesidades del sector trabajador; muy lejos de que el derecho laboral abra sus alas protectoras ante las nuevas necesidades y riesgos que enfrentan los trabajadores derivadas de las circunstancias actuales laborales, deja en el desamparo no solo al trabajador, sino a todos los que de él dependen.

Tal es el caso, en los accidentes que se producen en el trayecto de un primer empleo a un segundo, el cual, aún, no es considerado accidente profesional por la legislación actual, sin embargo, en nuestra humilde opinión, consideramos firmemente que si lo son, como lo expondremos en este capítulo líneas más adelante.

Antes de entrar en materia nos permitimos exponer brevemente un aspecto de vital importancia para las relaciones laborales y de

⁵⁰ CFR GONZÁLEZ, María del Refugio. Trabajo y Estado. Tomo I. Primera Edición. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México 1982. pp. 32 a 36.

seguridad social; me refiero a un fenómeno económico que esta afectando directamente las condiciones a favor del trabajador, dicho fenómeno se ha denominado “la Globalización”; y sin el objetivo de desarrollar un tratado de este fenómeno, exponemos lo siguiente en cuanto hace a lo referente con las relaciones laborales y de seguridad social:

La globalización ha sido determinante en la modificación de las relaciones laborales y ha influido directamente en materia de seguridad social.

La expresión globalización, insinúa la unidad económica del mundo, pero lo más que ha logrado ha sido la regionalización de las economías.

Las energías que antes se destinaban a la preparación bélica, hoy se orientan hacia la creación de centros de poder económico que desbordan fronteras, dejan en el olvido a las viejas soberanías políticas y en lo posible, constituyen cotos exclusivos para el mundo comercial.

El capitalismo descubrió que es mucho más práctico exportar empresas que mercancías. Nacieron así las empresas trasnacionales, instaladas en zonas de salarios bajos, cerca de los mercados de mayor consumo. Siguieron las empresas maquiladoras en busca de un valor agregado de costo menor para ciertos insumos.

Esos dos fenómenos sirvieron como mecanismos de explotación para instrumentar coordinaciones económicas más allá de las fronteras.

Pero además, ha habido también un cambio notable en los modos de producción, hoy el capitalismo busca una nueva manera de división del trabajo, eligiendo los lugares de mayor capacidad técnica y los de menor costo laboral.

Pero nos podríamos preguntar... ¿y esto, en que afecta la situación laboral del país?

En mucho, toda vez que por esta tendencia económica, la situación de las relaciones laborales ha cambiado sustancialmente, desafortunadamente en perjuicio del trabajador.

Es de mencionar que este nuevo planteamiento laboral impide en mucho, la realización de reformas en beneficio del trabajador, ésta es la razón por la cual hemos decidido plantear este problema en el desarrollo de este trabajo.

En efecto, las relaciones laborales que le interesan al capitalista mexicano y no solo al mexicano, sino al empresario del mundo entero, son las que les permiten reducir al máximo los gastos, obteniendo las mayores ganancias posibles, -ésta es la tendencia- sin embargo, dichos resultados son en franco detrimento del trabajador, toda vez que sus salarios se ven reducidos y por ende son insuficientes para solventar sus necesidades; las jornadas laborales son superiores a las permitidas por la Ley Federal de Trabajo, o sea, son excesivas; se genera por ésta nueva situación laboral, desestabilidad para el que se emplea, pues no existe mayor compromiso entre el patrón y el trabajador, tal es el caso de la subcontratación que llega al extremo de formar empresas sin trabajadores prácticamente; llegan a ser simples tenedoras de acciones (*holdings*) o el sistema de *out sourcing* (delegar trabajo al exterior), estas formas de relación laboral, si se les puede llamar así, invaden al mundo de las relaciones laborales, seguidas también de los empleados de confianza que inestable es también su situación.

No en vano José Dávalos habla de “la nueva cultura laboral” al referir que en realidad se está montando “la nueva incultura laboral” que consiste en el desbordamiento de la estructura fundamental de los derechos de los trabajadores inscritos en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal de Trabajo, ya que –por ejemplificar- la clase patronal ahora más poderosa y más prepotente quiere imponer en vez de las normas laborales sus intereses, desmantelando la estabilidad del empleo, esto es, que el patrón ocupe y desocupe libremente a los trabajadores, haciendo que el trabajador tenga movilidad sin límite por lo que hace en el lugar de prestación del servicio, en los días de labores, en los horarios de trabajo.⁵¹

⁵¹ CFR DÁVALOS José, Tópicos Laborales. Tercera edición. Editorial Porrúa. México 2000. P.736 y 737.

Esto sin duda, trae inseguridad, desestabilizad económica y emocional al trabajador y desbarajusta sus relaciones familiares.

De la misma forma actualmente se promueve el sistema de pago por horas con el señuelo de que “gane más el que trabaje más”; así mismo, los empresarios desean reimplantar el contrato de aprendizaje y el contrato a prueba, aunado al estilo corporativo, contrario en todas formas de libertad sindical, derecho de huelga y negociación colectiva, aunado a las formas de constituirse y operar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, totalmente sometidas a los poderes ejecutivos; todo lo anterior es incompatible con el desarrollo y la justicia social.

Por todo lo antes expuesto, no es difícil discernir que esta tendencia deforma y trastorna los derechos contenidos en las leyes vigentes y aplicables en materia laboral y de seguridad social atentando y arremetiendo duramente en contra de la estabilidad y justicia laboral atropellando temerariamente el objeto y propósito de dichas normas legales.

Por lo anterior, no es difícil imaginar que al proponer una reforma a favor del trabajador estaremos yendo contra corriente, sin embargo, y pese a ello, es nuestro deber hacer cuanto sea necesario para mantener una seguridad social y con ello estabilidad en el ámbito laboral.

Es cierto, a cambio ofrecen fuentes de empleo, lo cual es de sumo interés para nuestro Gobierno, sin embargo, se debe mantener el equilibrio por el bien presente y futuro de la clase trabajadora.

De continuar esta tendencia globalizadora, evidentemente de corte neoliberal, -se denuncia-, estaríamos ante la expresión de la marcha hacia el pasado, el neoliberalismo es pues, el salto hacia atrás, deteniendo la marcha de la historia, lo que implicaría cancelar la organización de los trabajadores del mundo que se vivió en el pasado, así como el siglo de la construcción de la justicia social, en razón de que los puntos esenciales de esta doctrina son: la abstención del Estado de intervenir en la economía (dejar hacer, dejar pasar), la cancelación de las medidas de seguridad social y del derecho del trabajo –entre otras-.

Lo que esta en juego, finalmente es una nueva visión de las relaciones laborales, afirma Néstor de Buen.

“México fue en su momento, en la década de los treinta, un modelo a seguir en materia de trabajo, particularmente en Centroamérica y el Caribe, pero desde hace muchos años los beneficios que otorga a los trabajadores son insuficientes”.⁵²

Es oportuno mencionar que hay que quitar, hay que dejar y hay que mejorar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Ley Federal de Trabajo en razón de que México en éste siglo no es el mismo que el de 1931 y ni siquiera del de 1970.

De la situación de crecimiento particularmente alcanzada entre 1934 y 1970 a la actual, hay diferencias notables y entre tanto las normas laborales no han cambiado prácticamente; es decir, la protección al trabajador ha quedado desfasada por mucho ante las nuevas necesidades laborales.

4.1 Adición al artículo 474 de la Ley Federal de Trabajo y 42 de la Ley del Seguro Social.

Anteriormente existía un rol muy definido que caracterizaba a nuestra sociedad. El hombre era el proveedor económico del hogar; la esposa atendía los deberes del hogar y cuidaba de la educación de los hijos.

Lo anterior también era propiciado por la situación económica del país, es decir, el ingreso del padre era suficiente para proveer a su familia, la cual efectivamente no vivía con lujos, en la mayoría de los casos, pero si lograba satisfacer sus necesidades fundamentales.

A medida que transcurre el tiempo y ante la carestía de la vida, la esposa se vio en la necesidad de salir del hogar en busca de una fuente de empleo para poder obtener recursos económicos que desahogaran la economía familiar; de esta forma, comienzan a variar los roles del pasado que parecían estar bien definidos ante las necesidades y carencias familiares originadas por sueldos

⁵² DE BUEN LOZADA, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 2001. pp. 145 y 146.

insuficientes y ante el incremento del precio de los bienes y servicios necesarios para el sustento cotidiano.

En la actualidad y desde hace ya un tiempo considerable, ya no basta con el ingreso del padre y de la madre; razón por la cual, uno u otro, si no es que ambos, han tenido que emplearse en un segundo empleo a fin de obtener mayores recursos económicos que les permita hacerse de los satisfactores básicos e indispensables para la vida diaria; es decir, por la mañana cumplen con una jornada laboral y una vez terminada ésta, inmediatamente se trasladan al lugar del segundo empleo para cumplir con una segunda jornada laboral.

Dicho de otra manera, derivado de la necesidad actual y ante los raquíticos ingresos que percibe el trabajador, éste se ve en la necesidad de conseguir y laborar en distintos lugares de trabajo, uno después de otro; lo anterior no con el ánimo de hacerse rico, sino ante la insuficiencia del ingreso de un solo empleo, el cual, le impide solventar las necesidades básicas para su subsistencia.

Es esta la razón por la cual el trabajador se ve en la necesidad de buscar otras fuentes de ingresos simultáneamente, por lo cual, terminando el turno de un primer empleo, se traslada a cumplir con su deber laboral a otro sitio; sin embargo, al hacerlo se ve envuelto en un gran riesgo que atañe directamente su bolsillo y que francamente amenaza la estabilidad económica familiar, pues en caso de que sufra un accidente en el trayecto del lugar de su primer trabajo al lugar del segundo, hasta este momento, no se consideraría como accidente profesional.

Los conceptos que proporciona la Ley Federal de Trabajo y la Ley del Seguro Social vigente respecto a los riesgos de trabajo siguen siendo los mismos que proporcionó la ley de 1973, lo que quiere decir que el tratamiento que se da respecto de los accidentes en tránsito sigue siendo el que hasta ahora conocemos, de tal forma que sigue sin reconocerse como accidente profesional el siniestro que llegara a sufrir un trabajador al trasladarse de un centro de trabajo a otro, es decir, de ocurrir un accidente precisamente en el trayecto del lugar de un primer trabajo al lugar de un segundo empleo, el Instituto Mexicano del Seguro Social, no reconocería dicho siniestro como accidente profesional, lo que implicaría que el trabajador siniestrado dejaría de percibir el 100% del salario que venía devengando hasta el momento en que ocurrió el accidente, para solo poder cobrar hasta el 60% del

importe del salario que venía devengando, dicho importe, como es sabido, sería otorgado por el Instituto, sustituyendo así la obligación de patrón por el tiempo que durara la incapacidad, o en su caso, el Instituto otorgaría la pensión correspondiente tratándose de incapacidad permanente parcial o total; sin embargo, es de aclarar que no tiene igual tratamiento las prestaciones en dinero que recibiría el trabajador tratándose de una enfermedad general, que tratándose de un accidente profesional, como debiera ser en el supuesto que se plantea, lo cual evidentemente provocaría una merma en la economía del trabajador y en grave apuro se vería envuelto, pues aparte de quedar convaleciente, se vería afectado pecuniariamente en agravio no solo de él, sino también de los que de él dependen económicamente.

Como lo hemos expuesto ampliamente a lo largo de éste trabajo, la situación económica del trabajador es muy difícil y esta se vería agravada al no percibir el trabajador su salario completo, además es de considerar que dicha incapacidad le originará mayores y nuevos gastos aun cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social le proporcione la atención médica, quirúrgica, de ortopedia o rehabilitación que llegara a necesitar, pues -por ejemplificar- generalmente a los pacientes convalecientes les es asignada una dieta especial, lo que implica, como ya lo dije, diversos y nuevos gastos aparte de la disminución del ingreso familiar, este entre otros perjuicios.

Consideramos firmemente que los accidentes que se producen en el trayecto del lugar de un primer trabajo al lugar de un segundo empleo son de carácter profesional y no hay posibilidad que sea de otra forma ya que el trabajador “con motivo de su trabajo” es que emprende el recorrido del lugar de un primer trabajo al lugar del segundo, dicho trayecto no es efectuado por placer o por voluntad propia, sino reitero, con motivo de su obligación laboral.

Aunque hemos planteado diversas teorías respecto a los accidentes laborales y ha quedado de forma manifiesta que el patrón es el responsable de los daños que sufran sus empleados en el ejercicio o con motivo del trabajo; en este planteamiento es el Instituto quien tendría que adquirir la obligación de otorgar al trabajador un subsidio en dinero igual al que venía percibiendo como sueldo, relevando al patrón en esta obligación por el tiempo que dure la incapacidad de ser este el caso, o de otorgar la pensión correspondiente.

Enterados del objeto y fines que busca el Instituto, los cuales son la razón esencial de su existencia, siendo uno de éstos, el garantizar la subsistencia decorosa del trabajador; sería contradictorio que evada esta necesidad actual del trabajador; me refiero a que siga sin considerarse como accidente profesional el siniestro que ocurra en el trayecto del primer trabajo al segundo; por lo anterior, no es aceptable que el Instituto deje desamparado al trabajador en éste supuesto, pues los ordenamientos legales que regulan la materia del trabajo y de la seguridad social deben ser congruentes con las determinaciones del Instituto.

El objeto fundamental de la Ley Federal de Trabajo consiste en que las normas que de ésta emanan, tiendan a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales; por otra parte, la Ley del Seguro Social fue creada con el fin de garantizar el derecho a la salud y a la asistencia médica, así como la protección de los medios de subsistencia entre otros aspectos.

Siendo así las cosas, es deber del Instituto amparar y proteger al trabajador que se vea accidentado en trayecto de un lugar de trabajo a otro, por lo que es momento de realizar adecuaciones a la legislación actual a fin de garantizar el buen desarrollo de la sociedad en relación a las necesidades actuales, con el único fin de seguir cumpliendo con los objetivos fundamentales del derecho del trabajo y de la seguridad social en beneficio del gremio trabajador.

Por lo anterior, consideramos que deberá agregarse un texto al artículo 474 de la Ley Federal de Trabajo que a la letra dice:

“Se considerará accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél”.

Y de la misma manera al artículo 42 de la Ley del Seguro Social que dispone:

“Se considerará accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél”.

Para queda como sigue:

“Se considerará accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

Así mismo se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél”.

“También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente del lugar de su primer trabajo al lugar de un segundo trabajo”.

A la luz de la Ley Federal de Trabajo y de la Ley del Seguro Social no existe oposición, ni contradicción, ni impedimento alguno para que puedan reformarse los ordenamientos legales en mención; tampoco se opone la propuesta planteada a la finalidad por la cual fueron creados, de hecho considero que la adición que se propone al texto vigente refuerza la idea del legislador en su intención de proteger al trabajador que sufriera un accidente profesional, entonces de conformidad a lo que disponen estos preceptos legales, se considerará accidente de trabajo cuando el siniestro se suscite con

motivo del trabajo, tal y como sucedería en la presente propuesta, pues resulta obvio, que el motivo por el cual el trabajador se traslada de un trabajo a otro, es única y exclusivamente cumplir con su deber laboral.

En el mismo orden de ideas, ahora tomando como base de referencia la doctrina de grandes maestros del primer tercio del siglo pasado a los cuales hemos citado en el capítulo tercero de este trabajo, a continuación se expone lo siguiente:

- **Conforme a la postura de Andrien Sachet.**- quien fue uno de los pioneros más destacados en relación a la doctrina de los riesgos de trabajo; en la cual sostiene cuatro nociones fundamentales a fin de que el siniestro sea considerado como profesional, las cuales a continuación retomaremos brevemente:
 - Entre el trabajo y el accidente debe existir una relación, pues, es ella, la que determina la naturaleza laboral del accidente.
 - No todo accidente ocurrido durante las horas de trabajo es necesariamente un accidente laboral; pero tampoco, se puede sostener que, todo accidente ocurrido fuera de las horas de la jornada laboral no sea considerado accidente profesional, como lo plantea Sachet en el siguiente punto de su doctrina.
 - Los accidentes que se producen fuera del lugar y del horario de trabajo.
 - La presunción *iuris tantum*: es decir, los ocurridos en el lugar y durante las horas de trabajo se presumen accidentes de trabajo, en tanto los que ocurren en circunstancias distintas exigen la comprobación de la relación con el trabajo.⁵³
- De acuerdo con la teoría del riesgo de autoridad, la jurisprudencia y las ideas de André Rouast.- quien fue otro de los grandes maestros de Francia, profesor de la Universidad de Paris, el cual aseguraba, que la autoridad es fuente de responsabilidad por lo que incluye la noción de riesgo de autoridad, argumentando que el accidente de trabajo se produce

⁵³ CFR DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. P.117 y 118.

en cualquier lugar y en cualquier tiempo en los que el trabajador se encuentre bajo la autoridad del empresario, es decir, en cualquier lugar y en cualquier tiempo en los que el trabajador se encuentre en una relación de trabajo subordinado con el patrono, nace la presunción de que el accidente es de trabajo, además, -concluyó- posee un alto valor ético y social, toda vez que en el fenómeno de la producción, el capital debe asegurar a los trabajadores contra los accidentes de trabajo.⁵⁴

- Las ideas de Georges Ripert.- profesor de derecho civil de la Universidad de Paris, quien ascendió a la categoría de uno de los grandes juristas de Francia en el segundo cuarto del siglo pasado con sus obras: *La regle morale dans les obligations civiles* y *Le régime démocratique et le droit civil moderne*. Dicho profesor consideraba que el derecho del mañana ya no buscara al autor del daño, sino que miraría hacia la víctima y en el problema de la reparación, entre el débil y el fuerte. Inclínándose por el primero, lo que significa que está operando una transición de la responsabilidad a la reparación.⁵⁵
- Las ideas de Gaston Morin.- el ilustre maestro de la Universidad de Montpellier, manifiesta que la concepción individualista del derecho, fundó la responsabilidad en la idea de culpa, argumentando que el hombre dado que es soberano, no puede quedar obligado sino por su voluntad, pero como la culpa es, en última instancia un acto de voluntad, la víctima de un acto culposo puede reclamar la reparación económica.

La responsabilidad por los accidentes de trabajo tiene su justificación en si misma, no toma su fuente ni en el provecho ni en la actividad del empresario, sino en la persona del trabajador, la que tiene derecho a la existencia y a quien debe asegurársele en su trabajo.⁵⁶

Que difícil resulta al hombre ponerse de acuerdo respecto de un tema y el trabajo se ve complicado entre más personas sean las que intervienen en el mismo, pero a su vez, el resultado es generalmente más provechoso al ser enriquecido por los distintos enfoques de las personas que intervienen en él, y cuando, coinciden las partes en un

⁵⁴ *Ibidem*. P. 118 y 119.

⁵⁵ *Ibidem*. P. 119 y 120.

⁵⁶ *Ibidem*. P. 120 y 121.

mismo sentido, es momento de tomar acciones a fin de que pueda materializarse el resultado de su trabajo; tal es el caso del particular.

Se ha estado haciendo referencia a la necesidad de proteger y garantizar la subsistencia de forma decorosa en favor del trabajador, es decir, en que el empleado pueda hacer frente a sus necesidades de forma desahogada para el caso en que le sobreviniere un accidente profesional, el cual, le impida continuar desarrollando parcial o totalmente; temporal o definitivamente la actividad que venía desarrollando y con la cual, cubriera sus necesidades básicas y la de los que de él dependen.

Como podemos ver y como se desprende de las opiniones de los expertos antes expuestas, en el caso particular de los accidentes en trayecto del lugar de un primer empleo al lugar de un segundo, deben considerarse como profesionales pues resulta claro ver que la relación que hay en este supuesto entre el trabajo y el accidente es el "motivo" por el cual el trabajador se dirige de un lugar al otro, y no hay otra razón para el trabajador al emprender dicho recorrido, sino cumplir con su segunda jornada laboral, es decir, es el trabajo a desarrollar y cumplir con otra jornada de trabajo la razón por la cual el trabajador emprende el camino al segundo empleo; por esta razón, es evidente la naturaleza laboral del accidente, ya que el trabajador no hubiera realizado este trayecto de no necesitar cumplir con otra jornada de trabajo; -concluimos así-, el motivo es: el trabajo.

Tenemos que mencionar que las presentes teorías no fueron creadas exactamente para exponer sobre accidentes en trayecto, sino más bien, para ofrecer una postura respecto a los casos en que debe considerarse el accidente como profesional, sin embargo, ya que como seres humanos tenemos la facilidad de razonar, reflexionar y adecuar a una necesidad particular los principios generales que se han expuesto, es que consideramos que la subordinación crea responsabilidad para el patrón, pero si éste ha cumplido con las cuotas patronales a favor del Instituto, ahora la obligación y responsabilidad de amparar o indemnizar al trabajador son a cargo de éste último mencionado.

Si bien es cierto que en el trayecto del lugar de un primer empleo a un segundo no hay subordinación del trabajador al patrón, también es cierto, que dicho recorrido si va encaminado a esa relación subordinada de trabajo a favor del patrón, además de tener como fin la

realización de un trabajo, sin olvidar el contenido ético y social que deriva cuando el trabajador sufre algún siniestro al momento de dirigirse a prestar su fuerza de trabajo a favor de un patrón, el cual, evidentemente se beneficia de la fuerza de trabajo, habilidad o técnica del empleado, obteniendo así, las ganancias esperadas; por lo antes considerado, sostenemos que el accidente ocurrido en trayecto de un primer trabajo al segundo tiene que ser amparado por el Instituto a fin de no dejar desprotegido al trabajador.

A manera de ejemplificar lo anterior, consideremos a un hombre que rescata a un menor de una casa en llamas y al hacerlo sufre lesiones en su cuerpo; los padres o dueños del inmueble no estarían obligados a indemnizar a dicha persona lesionada, sin embargo, considerando que entró y se lesionó para rescatar a su menor hijo es que surge una obligación ética o moral a favor del lesionado.

Siendo así las cosas, el trabajador que se encamina para prestar su fuerza de trabajo a favor del patrón y que éste con su labor obtiene ganancias, debe responder por el trabajador en caso de ser necesario, o dicho de otra forma, no puede quedar desprotegido el trabajador, aclarando nuevamente que en éste caso, no es el patrón quien absorbe los gastos del siniestro, sino el Instituto quien releva de toda obligación al patrón con relación al sueldo que venía percibiendo el trabajador, en virtud de las cuotas patronales recibidas.

Finalmente ilustraremos con el siguiente caso: Arturo Robles es un trabajador que tuvo que conseguir dos empleos ya que el ingreso de uno solo era insuficiente. Al conseguir el segundo trabajo, pudo solventar sus gastos justamente, es decir, no le sobraba recurso alguno que le permitiera ahorrar, para poder irse de vacaciones o para invertir en un negocio, o simplemente para tener un fondo económico que le permitiera hacer frente a un gasto imprevisto.

Cierto día, al trasladarse del primer empleo al segundo, fue atropellado por un automovilista que conducía a gran velocidad, el cual huyó del lugar. Por tal razón, Arturo, tardó tres meses y medio en recuperarse y por lo tanto, durante ese tiempo estuvo impedido para trabajar.

En el Instituto le dijeron que como el accidente no había ocurrido directamente del lugar de su trabajo al lugar de su domicilio, no podía

ser considerado como accidente profesional. Por lo anterior, su ingreso se vio disminuido en un 40%.

Esto fue un golpe tan fuerte como el que le había propinado el conductor del vehículo que lo había arrojado, porque tenía ya dispuesto peso tras peso para el cumplimiento de sus gastos, por si fuera poco, se vio en la necesidad de gastar en cosas que no tenía consideradas y para lo cual no había presupuestado, derivadas de su convalecencia.

Efectivamente, se vio afectado por los intereses de las cuentas que dejó de pagar, pues ya no alcanzaba a cubrir todos sus gastos con el nuevo ingreso que le proporcionaba el Instituto; tuvo que endeudarse y finalmente deshacerse de un vehículo de modelo anterior para poder hacer frente a los gastos que se le presentaban; tuvo que gastar en alimento especial que le había recetado el médico del Instituto; también tuvo que gastar en medicinas que le correspondía al Instituto proporcionar pero que por el momento no tenía en existencia; todo lo anterior, sin considerar el estrés y desestabilización familiar, derivado de los gastos no planeados y de la disminución en su ingreso.

Este es un caso real en el cual se vio envuelto un trabajador; situación muy distinta hubiera sido si el Instituto reconociera como accidente profesional el siniestro que ocurre del lugar de un primer empleo al lugar de un segundo como se propone con esta tesis.

Por lo anterior, reitero, es indispensable adicionar un texto al artículo 474 de la Ley Federal de Trabajo y 42 de la Ley del Seguro Social a fin de que se considere como accidente profesional el siniestro ocurrido en el trayecto del lugar de un primer empleo al lugar de un segundo.

4.2 Consideraciones finales

Como seres humanos que somos dotados de inteligencia, discernimiento y de razón entre muchos otros atributos, hemos encontrado la manera, desde el principio de la era humana, para poner a otros de nuestra misma naturaleza bajo nuestro dominio.

Es cierto, que todos tenemos distintas cualidades y habilidades que marcan el sentido de nuestro destino, sin embargo, el que tiene mayor capacidad, o dicho de otra forma, el que ha desarrollado mayormente sus pericias, conocimiento, técnica o doctrina, está un peldaño arriba de los demás y por lo tanto, más está obligado con la sociedad y con el bien común.

Es aquí donde no podemos perder como seres humanos la esencia de nuestra naturaleza y evitar a toda costa, convertirnos en una computadora que almacena grandes cantidades de información pero que es insensible a las necesidades humanas.

En la actualidad es inconcebible una sociedad oprimida por el yugo del más poderoso; es irracional que tratemos al semejante, como objeto o como mercancía de la cual se puede obtener grandes ganancias, pasando por encima de sus derechos.

Tengamos siempre presente que el hombre es merecedor no solo del pan diario que requiere para poder sobrevivir, sino de un conjunto de factores y beneficios sociales que le servirán no solo para sobrevivir y tener el estomago lleno, sino para desarrollar sus capacidades y habilidades como ser humano que es, es decir, que tenga los recursos económicos y sociales suficientes para poder solventar las necesidades de su familia, esto es, ropa, alimento, educación, cultura, deporte e incluso hasta sana diversión y esparcimiento; esto es lo que permite que una sociedad se desarrolle sanamente y le permite tener objetivos de vida para dejar de ser caballos de batalla que trabajan arduamente, sin descanso, sin disfrutar los beneficios de su esfuerzo.

No olvidemos que precisamente esa es la finalidad de la Ley Federal de Trabajo, como lo constriñe en su artículo segundo, siendo su finalidad el “conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”, en mancuerna con la Ley del Seguro Social, que procura “garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo”, entre otras cosas.

Es cierto que el poder y la riqueza nublan la razón, sin embargo, para eso precisamente existen las normas legales, cuya razón de ser es regular la conducta del hombre velando constante y permanentemente por el cumplimiento de sus disposiciones; por otra parte, es obligación de los estudiosos del derecho y en su caso de los legisladores, de mantenerse alerta para que los preceptos que contienen los ordenamientos legales se actualicen conforme a las necesidades cambiantes de la sociedad a fin de mantener el equilibrio, la armonía, la justicia y el desarrollo de la sociedad sostenidamente.

Algo común en que coinciden todas las opiniones de los grandes maestros expertos en la materia, las distintas teorías expuestas en este trabajo, incluso lo que dispone la ley actual, es que el accidente para ser clasificado como profesional debe guardar una relación directa entre el trabajo y el siniestro; esto es, que dicho acontecimiento tenga su nacimiento con motivo del trabajo o en ejercicio de éste.

Incluso las disposiciones legales anteriores a la vigente ya se planteaban la necesidad de proteger al trabajador afectado por un accidente profesional, derivado de su trabajo.

Es pues el razonamiento que nos lleva a plantear que es necesario y justo adicionar un texto al artículo 474 de la Ley Federal de Trabajo y 42 de la Ley del Seguro Social a fin de que el trabajador pueda gozar de estabilidad económica y por ende, de la seguridad social necesaria para el caso en que le sobrevenga un accidente cuyo origen sea el trabajo, tal y como lo es, en la hipótesis del presente trabajo, es decir, el accidente que se produzca en el trayecto del lugar de un primer empleo al lugar del segundo.

No perdamos de vista que esta es una disposición y una garantía que concede el máximo ordenamiento legal de nuestro país, siendo este la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos que obliga al Estado a organizar un sistema de planeación democrática de desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia, y equidad para la democratización política, social y cultural de la nación, por lo tanto, la Ley Federal de Trabajo y la Ley del Seguro Social deben regular y considerar específica y particularmente lo necesario para garantizar la subsistencia adecuada del trabajador, esto es, deben considerar como accidente profesional el siniestro que se produzca en el trayecto del primer trabajo al segundo, quedando únicamente a cargo del trabajador, demostrar la

existencia de dos trabajos y que el siniestro producido se haya ocasionado en el trayecto directo de uno al otro.

Por otra parte, coincidimos plenamente con Georges Ripert, autor francés, al que hemos hecho referencia anteriormente, al decir que el derecho de mañana ya no buscará al autor del daño, sino que mirará hacia la víctima y en el problema de la reparación del daño; lo cual es lo que realmente importa para el trabajador, es decir, que el Instituto como responsable de garantizar la subsistencia del trabajador y como ente supletorio para el patrón en las prestaciones en dinero correspondientes para los casos de accidentes profesionales, ampare al trabajador en el siniestro que sufra en el trayecto de un primer trabajo a un segundo.

Durante la realización de este sencillo trabajo, nos encontramos con un factor o fenómeno que dificulta grandemente la realización de la reforma al artículo 474 de la Ley Federal de Trabajo y 42 de la Ley del Seguro Social, planteada.

Sin existir una fobia en contra de la globalización, -aclaramos-, tenemos que reconocer que esta tendencia económica que prevalece y a medida que transcurre el tiempo toma mayor fuerza, va dando al traste con los logros obtenidos en el pasado en materia laboral y de seguridad social; es decir, es contraria y se opone por su misma naturaleza a los beneficios que prevé la Ley Federal de Trabajo y la Ley del Seguros Social a favor del trabajador, los cuales, todavía se disfrutaban en el presente, aunque en menor medida de forma decadente, lo cual promete incertidumbre laboral en un futuro no muy distante, dificultando actualizar las disposiciones legales conforme a las necesidades actuales.

Sería muy sencillo dejar abierto este planteamiento, exponiendo únicamente la problemática, pero tampoco sería posible abarcar dicho tema en este trabajo, pues no es el objetivo, además de que nos parece muy amplio el tema de la globalización en las relaciones laborales, para exponer de forma secundaria en este trabajo.

No obstante nos permitimos comentar que debe lograrse un punto de equilibrio entre los empresarios, quienes contribuyen en mucho con el desarrollo de la sociedad, pues ofrecen oportunidades de empleo; sin embargo, es aquí donde entra la función del Estado,

para regular y permitir que este binomio trabajador-patrón, no pierdan su justo y sano equilibrio, por que si bien es cierto, que es muy importante la inversión y participación de las trasnacionales en la economía del país, también es cierto que al perderse el equilibrio y la justicia en las relaciones laborales y al momento en que el trabajador se vea en la situación que prevalecía en el pasado -y que amenaza con regresar-, indudablemente, por su instinto de sobre vivencia iniciará una lucha imparable hasta que su necesidad sea escuchada y atendida, lo cual implicaría gravemente un gran salto al pasado, un retroceso y en franco estancamiento en el subdesarrollo.

No debemos ser pasivos ante esta realidad, ni tampoco omisos, ya que en el momento menos pensado nos veremos irremediabilmente hundidos en el aspecto laboral y tal vez una revolución sea el único camino a seguir; por lo tanto es urgente, rescatar y defender los intereses de la sociedad y coadyuvar en la creación, actualización y adecuación de leyes que permitan equilibrio, estabilidad, justicia y desarrollo sostenido para la sociedad trabajadora, en beneficio también del país.

El trabajador contemporáneo necesita y pide a gritos que se le mire y atienda en sus necesidades laborales; solicita con urgencia la intervención de que alguien con autoridad que marque limites a la ambición del capitalista y que la misma autoridad se avoque a satisfacer las necesidades básicas del trabajador.

No es necesario mencionarlo, porque todos conocemos el momento económico-laboral actual del país y sabemos que es compleja la situación del trabajador derivado de la carestía, la inflación, por la constante alza en los costos para la obtención de bienes y servicios; por la demasía en la oferta de mano de obra; por los salarios que son insuficientes -por no decir raquíticos-, y por las condiciones laborales, que cada día son mas austeras, inestables y abusivas, pues exigen más del trabajador sin retribuirlo de forma proporcional al trabajo que desempeña.

Con la propuesta que planteamos, nos referimos a que se adicione un texto al artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo y 42 de la Ley del Seguro Social a fin de que se considere como accidente profesional el accidente que se produzca en el trayecto del lugar de un primer trabajo al lugar de un segundo, se estaría contribuyendo con la seguridad social que tanto demanda el pueblo mexicano; seguridad

mínima que el trabajador debe tener al prestar o al poner a disposición de otro, lo que en muchos casos es lo único que posee, o lo más valioso del trabajador, que es su fuerza de trabajo en beneficio de otro, llamado patrón.

Por otra parte, se estaría contribuyendo con el sector trabajador que se esfuerza por mejorar su situación económica familiar y social, al emplearse en dos lugares diferentes de trabajo para hacer frente con mayor decoro a las necesidades cotidianas.

Sería contraproducente al fin del trabajador, que busca dos empleos para poder subsistir, que al sufrir un accidente en el trayecto de un trabajo al otro, quede desprotegido y disminuido en el ingreso que venía percibiendo; que a cambio de su salario perciba un subsidio otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social inferior al que venía percibiendo, como si se tratara de una enfermedad general para el Instituto, por no estar considerada hasta hoy como un accidente profesional.

El trabajador que se vea afectado por un siniestro en el trayecto de un primer trabajo a un segundo debe seguir cobrando el equivalente al 100% del salario que venía devengando y el Instituto debe considerar este supuesto como un accidente profesional, pues reiteramos este siniestro tiene origen única y exclusivamente con motivo del trabajo.

Nos da la impresión que las reformas legales en la actualidad se hacen más bien basadas en los intereses políticos-económicos prioritariamente, que en función a las necesidades que atañen a la sociedad.

Entendemos que esta reforma tiene una connotación económica y que su aplicación significa muchos millones de pesos para el Instituto, sin embargo, es responsabilidad del Estado, buscar los medios y las formas necesarias para ir satisfaciendo las nuevas necesidades y los distintos riesgos a medida que transcurre el tiempo y con forme se vayan presentando las nuevas circunstancias laborales, para calmar así, la sed de justicia social del sector trabajador.

El Estado a través del Instituto no puede ser omiso al respecto; tampoco es la solución, disminuir o dejar de amparar al trabajador en las condiciones básicas de seguridad laboral a las que tiene derecho, pues resulta ilógico y contraproducente tal acción.

Algo similar sería la decisión de un padre de familia que deje de alimentar un día a su hijo para ahorrar o evitar gastos y así remediar su decadente y difícil situación económica; o que dejara de invertir en la educación de su hijo; o que dejara de invertir en el desarrollo deportivo o cultural, pues los resultados serían contraproducentes y como se dice popularmente, sería más caro el remedio que el mal; por lo tanto, es obligación del padre de encontrar la forma para poder cumplir con todos los aspectos necesarios para el desarrollo integral de su hijo, sin avocarse exclusivamente a que sobreviva con alimento, olvidando los demás elementos vitales para su desarrollo.

De igual forma aplica en materia del trabajo y seguridad social; el Estado no puede omitir o disminuir las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores; esa no es la solución!!, y de continuar con esa tendencia, se propinaría un golpe duro en contra de la seguridad social y en contra del derecho del trabajo y a consecuencia, se acrecentaría la miseria, desigualdad, incertidumbre para el gremio trabajador y en el futuro, para toda la sociedad, pues evidentemente no podría haber desarrollo.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El hombre requiere no solo del pan diario que lo alimenta y le permite existir, sino además, un conjunto de factores y beneficios sociales que le ayuden a desarrollar sus capacidades y habilidades como ser humano que es, es decir, que tenga los recursos económicos y sociales suficientes para poder solventar las necesidades de su familia, esto es, ropa, alimento, educación, cultura, deporte e incluso hasta sana diversión y esparcimiento; esto es lo que permite que una sociedad se desarrolle sanamente y permite al hombre, tener objetivos de vida para dejar de ser caballos de batalla que trabajan arduamente, sin descanso, sin disfrutar los beneficios de su esfuerzo; solo de ésta forma, cumple su fin el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, las cuales están creadas a fin de que se logre el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, consiguiendo la subsistencia decorosa del trabajador; por lo anterior, es obligación de los estudiosos del derecho, de mantenerse alerta para que los preceptos que contienen los ordenamientos legales se actualicen conforme a las necesidades cambiantes de la sociedad.

SEGUNDA: Es necesario y justo adicionar un texto al artículo 474 de la Ley Federal de Trabajo y 42 de la Ley del Seguro Social a fin de que el trabajador pueda gozar de estabilidad económica y por ende, de la seguridad social necesaria para el caso en que le sobrevenga un accidente cuyo origen sea el trabajo, tal y como lo es, en la hipótesis del presente trabajo, es decir, el accidente que se produzca en el trayecto del lugar de un primer empleo al lugar del segundo, pues es obligación del Estado entre otras cosas y en este caso en particular por medio del Instituto Mexicano del Seguro Social, de garantizar la subsistencia adecuada y digna del trabajador.

TERCERA: Sin existir una fobia en contra de la globalización, tenemos que reconocer que esta tendencia económica que prevalece y a medida que transcurre el tiempo toma mayor fuerza, va dando al traste con los logros obtenidos en el pasado en materia laboral y de seguridad social; es decir, es contraria y se opone por su misma naturaleza a los beneficios que prevé la Ley Federal de Trabajo y la Ley del Seguro Social en favor del trabajador, los cuales, todavía se disfrutaban en el presente, aunque en menor medida y de forma decadente; ésta tendencia promete incertidumbre laboral en un futuro no muy distante, además de que dificulta actualizar las disposiciones legales en materia del trabajo conforme a las necesidades actuales.

CUARTA: Sería contraproducente al fin del trabajador, que busca dos empleos para poder subsistir, que al sufrir un accidente en el trayecto de un trabajo al otro, quede desprotegido y disminuido en el ingreso que venía percibiendo; es decir, que a cambio de su salario, reciba un subsidio otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social inferior al que venía percibiendo, como si se tratara de una enfermedad general, ya que el siniestro ocurrido en el trayecto de un empleo a otro no está considerado hasta hoy como un accidente profesional.

QUINTA: Entendemos que la reforma planteada tiene una connotación económica y que su aplicación significa muchos millones de pesos para el Instituto, sin embargo, es responsabilidad del Estado, buscar los medios y las formas necesarias para ir satisfaciendo las nuevas necesidades y los distintos riesgos a medida que transcurre el tiempo y conforme se vayan presentando las nuevas circunstancias laborales, pero de ninguna forma el Estado a través del Instituto, puede ser omiso al respecto. Algo similar sería la decisión de un padre de familia que deje de alimentar un día a su hijo para ahorrar o evitar gastos y así remediar su decadente y difícil situación económica; o que dejara de invertir en la educación de su hijo; o que dejara de invertir en el desarrollo deportivo o cultural, pues los resultados serían contraproducentes y como se dice popularmente, sería más caro el remedio que el mal; por lo tanto, es obligación del padre de encontrar la forma para poder cumplir con todos los aspectos necesarios para el desarrollo integral de su hijo, sin avocarse exclusivamente a que sobreviva con alimento, olvidando los demás elementos vitales para su desarrollo; de igual forma aplica en materia del trabajo y seguridad social; el Estado no puede omitir o disminuir las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel y Casas Baamonde, María. Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Editorial Civitas. Madrid España 2000.
- BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral, Teoría, Diccionario, Preguntas y Respuestas. Editorial Mundo Jurídico. México.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial SISTA. México.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Primera Edición. Editorial Harla. México 1987.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Tercera Edición. Editorial Trillas. México 1997.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Nueva Ley Federal de Trabajo Tematizada y Sistematizada. Vigésima Tercera Edición. Editorial Trillas. México, 1988.
- DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México 1991.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México 1992.
- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 2000.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Conceptos Generales. Tomo I. Décima Edición. Editorial Porrúa. México 1997.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Editorial Porrúa. México 1994.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 2001.

- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Sexta Edición. Editorial Porrúa. México 1999.
- De LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa. México 2002.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 55ª Edición. Editorial Porrúa. México 2003.
- GONZÁLEZ, María del Refugio. Trabajo y Estado. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo I. México 1982.
- IBARRA FLORES, Román. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. Primera Edición. Editorial Porrúa. México 2002.
- KELSEN, Hans. Teoría General del Derecho y del Estado, Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1995.
- LOAEZA, Soledad. Gran Historia de México Ilustrada El Siglo XX Mexicano. Tomo V. Planeta De Agostini. CONACULTA. INAH. Editorial Planeta De Agostini S.A. de C.V. México, 2002.
- PEREZ, Botija. Curso del Derecho del Trabajo. Madrid 1952.
- RUÍZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Séptima Edición. Editorial Porrúa. México, 2003.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México 1981.
- VÁZQUEZ V. Antonio. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I. Novena Edición. Editorial Astrea. Buenos Aires 2001.

Legislación:

- CARBONELL, Miguel. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Leyes y Códigos de México. 158ª Edición. Editorial Porrúa. México 2009.

- Agenda Laboral. Ley Federal de Trabajo. Instituto Superior de Estudios Fiscales ISEF. México 2009.
- Agenda de Seguridad Social. Ley del Seguro Social. Instituto Superior de Estudios Fiscales ISEF. México 2009.

Diccionarios y Enciclopedias:

- Diccionario Enciclopédico Santillana. Editorial Santillana. Madrid 1992.
- Diccionario Enciclopédico Visual. Editorial Gutiermex. Ediciones Trébol. Barcelona 1996.
- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D H. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Editorial Porrúa. México 2005
- LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa. México 2001.
- LENNER, Bernardo. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo VII. Editorial Bibliográfica Argentina. Argentina 1957.