



# UNIVERSIDAD VILLA RICA

---

---

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“ANÁLISIS DEL MONTO DE LA  
INDEMNIZACIÓN EN LOS RIESGOS DE  
TRABAJO”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

**JENNIZ ALEJANDRA DÍAZ GARCÍA**

**Director de Tesis:**  
Lic. Gerardo Mantecón Rojo

**Revisor de Tesis:**  
Mtro. Miguel Ángel Rodríguez González

BOCA DEL RÍO, VER.

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.

A **Dios**, por acompañarme siempre en todo momento de dificultad, por darme salud, por darme una gran familia y permitirme terminar satisfactoriamente mis estudios y por cuidar a mi familia en las horas de ausencia.

A mis **padres**, por darme la oportunidad de existir, por apoyarme en los momentos difíciles, por su ejemplo de superación incansable, por su comprensión y confianza, por su amor y amistad incondicional, por compartir conmigo los momentos de alegría, por enseñarme lo bueno y lo malo, por infundirme la ética y el rigor que guían mi vida, porque sin su apoyo no hubiera sido posible la culminación de mi carrera profesional.

A mis **hermanos**, por su apoyo, cariño, comprensión, complicidad, por compartir los momentos difíciles y confiar en mí.

A mis **amigos**, por su apoyo, por la amistad incondicional que me han brindado, por estar a mi lado cuando los he necesitado, por los buenos momentos que hemos pasado juntos.

A mi **familia**, por darme su afecto y amor.

A mis **maestros**, por sus consejos, por compartir desinteresadamente sus amplios conocimientos y experiencias.

## ÍNDICE

|                   |   |
|-------------------|---|
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
|-------------------|---|

### CAPÍTULO I

#### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

|   |   |
|---|---|
| 1.1 Planteamiento del problema.....     | 3 |
| 1.2 Justificación del problema.....     | 4 |
| 1.3 Delimitación de objetivos.....      | 4 |
| 1.3.1 Objetivo general.....             | 4 |
| 1.3.2 Objetivos específicos.....        | 5 |
| 1.4 Formulación de la hipótesis.....    | 5 |
| 1.4.1 Enunciación de la hipótesis.....  | 5 |
| 1.5 Determinación de las variables..... | 6 |
| 1.5.1 Variable independiente.....       | 6 |
| 1.5.2 Variable dependiente.....         | 6 |
| 1.6 Tipo de estudio.....                | 6 |
| 1.6.1 Investigación documental.....     | 6 |
| 1.6.1.1 Bibliotecas Públicas.....       | 6 |
| 1.6.1.2 Bibliotecas Privadas.....       | 7 |

|  |   |
|--|---|
| 1.6.1.3 Bibliotecas particulares.....          | 7 |
| 1.6.2 Técnicas de investigación empleadas..... | 8 |
| 1.6.2.1 Fichas bibliográficas.....             | 8 |
| 1.6.2.2 Fichas de trabajo.....                 | 8 |

**CAPÍTULO II**

**ANTECEDENTES.**

|  |    |
|--|----|
| 2.1 Cronología del Derecho Laboral.....  | 9  |
| 2.1.1 Roma Clásica.....  | 10 |
| 2.1.2 Edad Media.....  | 11 |
| 2.1.3 Edad Moderna.....  | 14 |
| 2.1.4 Edad Contemporánea.....  | 15 |
| 2.2 Antecedentes generales de los accidentes de trabajo<br>y enfermedades profesionales..... | 15 |
| 2.3 La teoría del riesgo del trabajo en el derecho<br>Mexicano.....                          | 24 |
| 2.4 La salud y seguridad en el trabajo.....  | 26 |
| 2.5 Historia y evolución del Seguro Social.....  | 32 |

**CAPÍTULO III**

**GENERALIDADES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

|   |    |
|---|----|
| 3.1 La relación de trabajo.....   | 43 |
| 3.2 Sujetos de la relación de trabajo.....  | 45 |
| 3.3 Elementos de la relación de trabajo.....  | 48 |
| 3.4 La relación de trabajo como fuente del derecho de los<br>trabajadores para obtener un parte de las utilidades de la<br>empresa..... | 50 |

3.5 Formas de contratación para demostrar la existencia de la relación de trabajo.....52

**CAPÍTULO IV**

**RIESGO DE TRABAJO.**

4.1 Concepto de riesgo de Trabajo.....57

4.2 Relación entre trabajo y accidente.....70

4.3 Semejanzas y diferencias entre los accidentes y las enfermedades de trabajo.....72

4.4 Accidentes de Trabajo.....73

4.5 Enfermedades de trabajo.....81

4.6 Concepto de higiene y seguridad industrial.....85

4.7 Importancia de la seguridad e higiene industrial.....88

4.8 Campo de acción de la higiene y seguridad.....92

4.9 Excluyente de responsabilidad.....93

**CAPÍTULO V**

**CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.**

5.1 Posibles consecuencias de los riesgos de trabajo.....96

5.1.1 Incapacidad temporal.....98

5.1.2 Incapacidad permanente parcial.....99

5.1.3 Incapacidad permanente total.....100

5.1.4 Muerte.....101

5.2 Determinación del pago de las indemnizaciones.....101

5.3 Sujetos de indemnizaciones.....122

|                   |     |
|-------------------|-----|
| CONCLUSIONES..... | 126 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 130 |
| LEGISGRAFÍA.....  | 133 |



## **INTRODUCCIÓN**

La presente tesis tiene como objetivo analizar los riesgos de trabajo, sus consecuencias y por lo tanto su reparación dentro de la legislación laboral mexicana.

En México, los trabajadores, a pesar de los avances en la protección de sus derechos, siguen estando desprotegidos en algunas cuestiones como lo son los riesgos de trabajo. En los últimos años hemos visto diversas reformas a nuestra Constitución Federal, Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, para darles a los trabajadores la debida protección, sin embargo no han sido suficientes, puesto que todavía siguen existiendo fallas en el procedimiento laboral.

El capítulo I trata de la metodología de investigación de la presente tesis.

En el capítulo II, estudiaremos la cronología del derecho laboral, así como los antecedentes generales de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la teoría del riesgo de trabajo en el derecho mexicano, la salud y la seguridad en el trabajo, la historia y evolución del Seguro Social con el fin de analizar la evolución o en su defecto el

retroceso que han tenido los riesgos de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores en el transcurso de la historia.

En el capítulo III, señalaremos lo que es la relación de trabajo, así como todos y cada uno de los elementos que la conforman necesarios en la integración de la misma para poder considerarla como un acto eficaz y válido susceptible de producir efectos jurídicos, los sujetos que intervienen en la relación laboral, las formas de contratación y los conceptos básicos que forman parte de las relaciones de trabajo.

Dentro del capítulo IV, se analizarán los riesgos de trabajo, la relación que se guarda entre el accidente y el trabajo, de igual forma se analizarán las semejanzas y diferencias que existen entre accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo; se establecerán los conceptos de accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo; sus alcances, sus acepciones; de igual manera se señalará lo que es la higiene y seguridad industrial, su importancia, su campo de acción y las excluyentes de responsabilidades.

En el capítulo V, nos internaremos al estudio, valoración y análisis de las consecuencias de los riesgos de trabajo, las indemnizaciones correspondientes en cada uno de los casos, con la finalidad de que éstas sean pagadas en base al salario real, así como de las personas facultadas para recibirlas según sea el caso.

## **CAPÍTULO I**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.**

#### 1.1 Planteamiento del problema

La presente tesis tiene como objetivo analizar los riesgos de trabajo así como la determinación de una mayor indemnización por cuanto hace a los daños sufridos por los riesgos de trabajo, así como determinar la base constitucional y legal de la obligación que tienen todos los patrones o en su caso el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), cuando el primero haya inscrito legalmente a sus trabajadores y entere las aportaciones respectivas a la seguridad social; de hacer frente a los accidentes y enfermedades de trabajo que puedan sufrir sus trabajadores, con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten para él, y al de proporcionarles las medidas de seguridad e higiene adecuadas para el desempeño de los mismos.

## 1.2 Justificación del problema.

Abordar el presente tema de tesis tiene una razón muy simple. Nuestra legislación laboral está diseñada para proteger a los trabajadores de las posibles arbitrariedades o riesgos que pudieran surgir con motivo de su profesión o trabajo más sin embargo en materia de riesgos de trabajo, el monto de indemnización de los accidentes y enfermedades de trabajo que se contempla en dicha legislación es muy precario, por lo que en consideración a este problema lo que se intenta es proponer que se realice un aumento en el monto de la indemnización para que los trabajadores que llegasen a sufrir un daño laboral, ya sea temporal o permanente tengan un mejor nivel y calidad de vida.

## 1.3 Delimitación de objetivos.

### 1.3.1. Objetivo general.

El objetivo general de la presente tesis consiste en evaluar el estudio de la evolución que han tenido los accidentes de trabajo y las enfermedades de trabajo a lo largo de la historia del derecho laboral, las modificaciones a la legislación laboral hasta nuestros días con el propósito de encontrar aciertos y deficiencias en materia de riesgos de trabajo.

### 1.3.2. Objetivos específicos.

Los objetivos específicos de la presente tesis son los siguientes: El análisis objetivo del trabajador, del patrón, de los accidentes de trabajo, de las enfermedades de trabajo, de la indemnización por causa de riesgos de trabajo; su evolución a través de la historia, el impacto de los riesgos de trabajo dentro de la sociedad y el derecho laboral. Haremos un breve análisis de las reformas que se han implementado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia laboral, así como de la Ley Federal del Trabajo, para la obtención de una mejor protección de los trabajadores y así para poder determinar si todo esto se ha reflejado en una mejoría para el trabajador o si por el contrario se ha perjudicado a éste.

### 1.4. Formulación de la hipótesis.

#### 1.4.1. Enunciación de la hipótesis.

La hipótesis del presente trabajo de tesis es principalmente proponer la reforma del título noveno sobre los riesgos de trabajo establecido en la Ley Federal del Trabajo y el capítulo tercero, sección tercera de la Ley del Seguro Social, en cuanto a la determinación de la indemnización que recibe el trabajador en caso de sufrir una incapacidad permanente ya sea parcial o total, así como en caso de la muerte del mismo; y por otro lado el pago de la indemnización en base al salario real que perciba el trabajador al momento de que ocurra el riesgo de trabajo, a

fin de proporcionarles mayor seguridad jurídica a los trabajadores.

#### 1.5. Determinación de variables.

##### 1.5.1. Variable independiente.

La reforma del título noveno sobre riesgos de trabajo de la Ley Federal del Trabajo y el capítulo tercero, sección tercera de la Ley del Seguro Social, en cuanto a la determinación de la indemnización en caso de incapacidad permanente o parcial y la muerte del trabajador.

##### 1.5.2. Variable dependiente.

El pago de la indemnización en base al salario real que perciba el trabajador al momento de sufrir el riesgo de trabajo, a fin de proporcionarles mayor seguridad jurídica a los trabajadores.

#### 1.6. Tipo de Estudio.

Este trabajo de investigación será de tipo documental y es respaldado a través de la revisión de la bibliografía que trata el tema.

##### 1.6.1. Investigación documental.

###### 1.6.1.1. Bibliotecas Públicas.

Nombre: Biblioteca de la Universidad Veracruzana (USBI)  
Domicilio: S.S. Juan Pablo II, esquina Boulevard Adolfo Ruiz Cortines.  
Ubicación: Boca del Río, Veracruz.

Nombre: Casa de la Cultura Jurídica Ministro Humberto Román Palacios.  
Domicilio: Emparan #305, entre Madero y 5 de Mayo.  
Ubicación: Veracruz, Veracruz.

Nombre: Biblioteca de la Universidad Veracruzana (USBI)  
Domicilio: Avenida de las culturas Veracruzanas #1, Circuito Gonzalo Aguirre Beltrán, zona universitaria.  
Ubicación: Xalapa, Veracruz.

#### 1.6.1.2. Bibliotecas Privadas.

Nombre: Universidad Villa Rica.  
Domicilio: Avenida Urano s/n esquina calle Progreso.  
Ubicación: Boca del Río, Veracruz.

#### 1.6.1.3. Bibliotecas particulares.

Nombre: Jenniz Alejandra Díaz García.  
Domicilio: Antón Lizardo #1047 casi esquina S.S. Juan Pablo II, Fraccionamiento Virginia.  
Ubicación: Boca del Río, Veracruz.

Nombre: Manuel Marván Laborde y José Aurelio Cadiñanos Pereda.

Domicilio: Bernal Díaz del Castillo #501, esquina Jacarandas

Ubicación: Boca de Río, Veracruz.

#### 1.6.2. Técnicas de investigación empleadas.

Para la realización del presente trabajo de investigación, se utilizaron fichas bibliográficas y de trabajo para la mejor comprensión y organización del contenido.

##### 1.6.2.1. Fichas bibliográficas.

Es una técnica de investigación que nos lleva a conocer el contenido del libro que se pretende utilizar para la elaboración de determinado trabajo, la cual consta de los siguientes datos: nombre del autor(es), nombre del libro, tomos, número de edición, editorial, lugar y fecha de edición y número de páginas.

##### 1.6.2.2. Fichas de trabajo.

Son aquellas que en su contenido establecen los datos necesarios para conocer determinada información de un libro, como son: el nombre del autor(es), el nombre del libro, el número de página o páginas de donde se sacó determinada información, el título del tema y una reseña del libro.



## **CAPÍTULO II**

### **ANTECEDENTES.**

#### 2.1 Cronología del Derecho Laboral.

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica sino una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el

trabajo de su producción, el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Hammurabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las Leyes de Marcus surgieron posteriormente y de ellas concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara, sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma Antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

#### 2.1.1 Roma Clásica.

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma

se adquiriría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para éste y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del Trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podían ser sujetos a una relación de trabajo, además no eran retribuidos por prestar esa actividad, sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor *Ad-Litem*, con una carta *Ad honorem* y lógicamente la expresión honorario.

### 2.1.2 Edad Media.

Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en

que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante ni peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma", es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante: todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades el fenómeno social que se caracterizó en la Edad Media es el Feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
2. El poder de la Iglesia Católica.

También existían otras personas que realizaban actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario debía crear un organismo de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y la Iglesia, así surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen

la exclusividad de una actividad laboral, lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica, pero no escrita, eran las siguientes:

- Maestro.
- Oficiales y ayudantes. (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban).

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes muebles e inmuebles, ya que era mas sencillo de acceder a esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir mas de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

### 2.1.3 Edad Moderna

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa, lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, que comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero, cambia la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada Ley Le Chapelier que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones obreras, y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

#### 2.1.4 Edad Contemporánea

Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia más importante es la concesión política, surge el concepto de estado organizado. En ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista: "los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir", estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el Manifiesto Comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios, habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesario crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho del Trabajo.

#### 2.2 Antecedentes generales de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Desde el origen mismo de la especie humana y debido a la necesidad innata del hombre de proveerse de alimentos y medios de subsistencia, surge el trabajo y en consecuencia la existencia de accidentes y enfermedades producto de la actividad laboral.

Los primeros vestigios de la preocupación por el bienestar de los trabajadores en el medio laboral, surgen en el año 400 A.C. cuando Hipócrates, conocido como el padre de la medicina, efectuó las primeras observaciones sobre enfermedades laborales de que se tenga noticia. Por su parte otros científicos e investigadores en siglos posteriores realizaron valiosos estudios relacionados con las condiciones de trabajo, las características del medio ambiente de trabajo y las enfermedades que aquejaban a los trabajadores y sus familias.

Aproximadamente 500 años mas tarde Plinio el Viejo, un médico romano hizo referencia a los peligros inherentes en el manejo del zinc y del azufre y propuso lo que pudo haber sido el primer equipo de protección respiratoria, fabricado con vejigas de animales, que se colocaba sobre la boca y nariz para impedir la inhalación de polvos.

Posteriormente fue en 1473 cuando Ulrich Ellembog escribió su libro sobre las enfermedades relacionadas con el ambiente de trabajo y como prevenirlas, hizo renacer en interés de esta área.

Fue hasta en 1556 cuando Georgious Agricola publicó el libro más completo en la descripción de los riesgos asociados con las actividades de minería, en el que se hacen sugerencias para mejorar la ventilación en las minas y fabricar máscaras que protegieran efectivamente a los mineros; se discuten ampliamente los accidentes en las minas y sus causas; se describe los defectos del pie de trinchera,



enfermedad debida a la exposición de los pies por largo tiempo a la humedad; también trata de silicosis, enfermedad en los pulmones causada por inhalación de polvos de silicio o cuarzo.

Durante ese siglo el doctor Paracelso, observó a los trabajadores de una planta de fundición a lo largo de cinco años y en relación a ello publicó sus observaciones, este libro reforzó el interés en el estudio sobre la toxicidad del mercurio y otros metales.

Fue hasta el siglo XVII cuando Bernardino Ramazzini inició la práctica de lo que actualmente se conoce como medicina del trabajo, al escribir de manera sistemática y ordenada las enfermedades relacionadas con los diferentes oficios que se desarrollaban en aquella época; Ramazzini siempre pugnó porque el ejercicio de la medicina del trabajo se llevara a cabo en los lugares de trabajo y no en el consultorio médico.

Más tarde, con el inicio de la revolución industrial en Europa, los procesos y ambientes de trabajo se transformaron radicalmente, lo más importante de este periodo fue el inicio del uso de máquinas con el propósito de aumentar la velocidad con que se desarrollaba el trabajo y mediante este método, incrementar también la productividad y las ganancias. Las transformaciones económicas que originó la Revolución Industrial alteraron las estructuras sociales vigentes desde la Edad Media. En las zonas rurales, el campesino se desvinculó del señorío feudal y se convirtió en un jornalero

cuyo trabajo se retribuyó con un salario. En las ciudades, el artesano que trabajaba su propio taller se trasladó a las fábricas en calidad de obrero asalariado y pasó a depender del propietario de las máquinas. Esta nueva situación constituyó el germen de las alteraciones campesinas y de las revoluciones obreras que acontecieron durante la segunda mitad del s. XIX en Europa.

Por su parte todos estos cambios repercutieron tanto en la salud como en el bienestar de los trabajadores, en la mayoría de los casos de manera negativa; los accidentes de trabajo incrementaron su incidencia y aparecieron enfermedades profesionales hasta entonces desconocidas, creadas por los nuevos agentes agresores utilizados durante los procesos de trabajos.

A partir de esos años y como consecuencia de las múltiples propuestas y revueltas de los obreros contra semejantes condiciones de trabajo, se fue formando una conciencia internacional referente a la importancia de cuidar la salud de los trabajadores por dos motivos fundamentales, el primero consiste en el derecho que todo ser humano tiene de trabajar y vivir en el mejor nivel posible; y el segundo por factores económicos ya que es aceptable que la productividad esta estrechamente ligada a la salud de los trabajadores.

Charles Trackrak escribió un libro sobre riesgos en diversas industrias, pero su aportación más importante fue

que declaró: "cada patrón es responsable de la salud y seguridad de sus trabajadores".

A fin del siglo XVII y principios del XIX en Inglaterra, el gobierno comenzó a preocuparse por las condiciones laborales, esto a raíz de un incendio en Londonderry, Irlanda, en un barrio de talleres de confección de ropa, el cual costó más de 600 vidas. Por su parte el Parlamento Inglés nombró una comisión investigadora, para evaluar la seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Las malas condiciones que fueron encontradas, dieron como resultado que en 1833 se promulgara la Ley sobre las fábricas, esta era la primera vez que un gobierno mostraba real interés por la salud y seguridad de los trabajadores.

La reparación de los accidentes de trabajo ha sido una preocupación primaria desde fines del siglo XIX (1884, en Alemania), con lo que adquiere un nuevo sentido la responsabilidad civil, pues se convierte en responsabilidad de los riesgos profesionales. Se dice que en esa época la frecuencia de los accidentes en las fábricas constituía un verdadero problema, por un lado la introducción de las máquinas como un nuevo medio de trabajo se topó con un ejército de trabajadores sin preparación, lo que provocaba inseguridad; por el otro lado, las máquinas mismas tampoco eran seguras.

Desde el punto de vista jurídico, también se necesitaban cambios porque la mayor parte de los accidentes no eran culpa

del trabajador, sino del propio medio industrial en el que éste se desenvolvía, además resultaba difícil para una u otra parte probar que el accidente había sido culpa del trabajador o del patrón. Por tal razón, en la legislación hacían falta cambios en cuanto a la teoría de la culpa, porque el accidente planteaba un problema de responsabilidad extracontractual y, aplicando los principios que gobiernan el instituto de la culpa aquiliana, el obrero debía probar que había recibido un daño, que éste había sido a consecuencia de un acto del patrón y, finalmente, que éste había incurrido en una falta.

Por todo esto los juristas de la época iniciaron estudios y planteamientos nuevos que volvieran más equitativa esa fórmula de responsabilidad. Se dijo entonces que el accidente era una responsabilidad contractual, por tanto, no serían los principios de la culpa aquiliana los que se aplicarían en tales circunstancias, sino que el contrato de trabajo debía contener implícitamente una garantía de seguridad personal.

Mas la creatividad jurídica no está limitada ni es estática, sino que busca más formas de justificar la responsabilidad en el accidente, ya que éste se refería a un daño causado por una cosa inanimada y la Ley declaraba al propietario de la máquina responsable del hecho causado por ésta. Después de algunos años de aplicación de la anterior teoría surgieron las doctrinas de Adrián Sachet<sup>1</sup>, Henri

---

<sup>1</sup> Sachet Adrián, *Traité theorique et pratique de la législation sur les accidents du travail et les madalies professionnelles*, Ancienne Libraire Fontemoing, París, 1939.

Gazier<sup>2</sup>, André Rousat, Georges Ripert<sup>3</sup> y Gastón Morin, quienes trataron de fijar con mayor nitidez la responsabilidad de los patrones, sobre todo en lo concerniente a las incapacidades laborales que el derecho común no captaba.

Por su parte, Morin<sup>4</sup> sostenía que introducir los derechos de la persona en el vocabulario y la técnica jurídica era dar la expresión racional exacta a todo el movimiento legislativo y jurisprudencial actual, como los cambios al principio de la libertad de contratación, el nuevo derecho de la responsabilidad y los límites de la propiedad individual, y esto significaba un cambio trascendental en el espíritu del Derecho Civil, porque el código civil es más bien el código de las cosas y de la riqueza adquirida, y no el código de las personas: protege con eficacia a los hombres que tienen bienes materiales, pero descuida a quienes están privados de ellos. Se trataba entonces, de un cambio de jerarquía de los valores jurídicos: el valor cosa pierde su predominio sobre el valor persona.

En 1898 la Corte de Casación francesa interpretó el problema de la responsabilidad del accidente con un criterio novedoso para la época que marcó la pauta a los legisladores de muchos países sobre la nueva idea del problema. Tal criterio sostenía que para considerar un accidente como de trabajo, bastaba que ocurriera en el lugar y durante las horas de labores, a menos que hubiera intervenido una fuerza

---

<sup>2</sup> Gazier Henri, *Les accidents du travail*, Dalloz, París, 1940.

<sup>3</sup> Ripert George, *Tratado de derecho civil*, La Ley, Buenos Aires, 1965.

<sup>4</sup> Bermudez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, Ed. Oxford, México, 2004, pág. 211.

de la naturaleza o existido dolo del trabajador, o sea, por el simple hecho de que el accidente haya ocurrido en el lugar y durante las horas de trabajo se considera como accidente profesional.

El aspecto legislativo en México se inició en 1917 con la adhesión a la Constitución del artículo 123 en especial las fracciones XIV, XV y XVII; más tarde en 1931 se promulga la Ley Federal del Trabajo, en la cual se formularon las tablas de enfermedades profesionales y las valoraciones de las incapacidades y se dio el primer paso sólido para obtener mejores y más seguras condiciones de trabajo.

En esa misma década surgieron las primeras dependencias gubernamentales encargadas de vigilar las condiciones de trabajo existentes en las industrias; La Secretaria de Salubridad y Asistencia, con su Dirección de Higiene Industrial, el Departamento del Distrito Federal, y su Dirección de Trabajo, con su Oficina Médica del Trabajo.

En 1970 se publica en Estados Unidos de América la Ley de Seguridad e Higiene Ocupacional cuyo objetivo es asegurar en lo máximo posible que todo hombre y mujer que en esta nación trabaje lo haga en lugares seguros y saludables, lo cual permitirá preservar nuestros cuerpos. Esta Ley es posiblemente el documento más importante que se ha emitido a favor de la seguridad y la higiene, ya que cubre con sus reglamentos y requerimientos, casi todas las ramas industriales, los cuales han sido tomados por muchos otros países.

En 1978 se emitió el Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en el cual se dan los lineamientos para proporcionar en áreas específicas un ambiente de trabajo seguro y sano.

Como vemos, la seguridad e higiene aunque lentamente, a través de los años han logrado cimentarse como una parte muy importante de cualquier empresa y es que principalmente se ha reconocido y entendido su importancia y utilidad para el buen desempeño de las operaciones, por las tres partes directamente involucradas: trabajadores, empresarios y gobierno.

En los últimos treinta años, la salud en los trabajadores y las medidas para la disminución de los accidentes se han desarrollado aceptablemente en la mayoría de los países industrializados, sin que esto quiera decir que han resuelto todos sus problemas al respecto, pero han avanzado de manera trascendente en aspectos como la implantación del servicio de salud en el trabajo y en las empresas, la formación de recursos humanos dedicados a esta área del conocimiento, la promulgación de leyes y normas para regir de modo mas justo el desempeño del trabajo.

Ante este panorama, adquieren mayor valor las acciones individuales, colectivas, institucionales, nacionales o internacionales que se efectúan con un afán real de colaborar en las mejoras de las condiciones de higiene y seguridad industrial.

### 2.3 La teoría del riesgo del trabajo en el Derecho Mexicano.

Cuando se redactó la fracción XIV del artículo 123 de la Constitución, ya existía una idea definida sobre la responsabilidad del riesgo de trabajo, por lo que no se polemizó el sostener, y aun ampliar la tesis de la Corte de Casación francesa y de Georges Ripert. Se dice ampliar porque en realidad así fue: en nuestro texto constitucional se estableció con mayor claridad y liberalidad, y a la letra dice:

“Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo 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 la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por intermediario”.

Con este texto constitucional, sólo restaba que la Suprema Corte de Justicia de la Nación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo interpretaran correctamente, y así fue. En 1934 la Suprema Corte realizó una nueva interpretación a partir del nuevo artículo 123 de la Constitución y se dejó atrás la vieja tesis de riesgo creada por la producción industrial y del maquinismo.



En la ejecutoria del 21 de febrero de 1935, 14208/32/2<sup>a</sup>, Compañía Metalúrgica Mexicana, S.A., resolvió a partir del nuevo criterio:

La teoría del riesgo profesional, como es sabido, vino a sustituir las doctrinas civilistas de la culpa y de la responsabilidad contractual, y a diferencia de éstas, que tienen un fundamento subjetivo, aquélla descansa en un principio de la responsabilidad objetiva. Las doctrinas civilistas descansaban en la idea de culpa, en tanto la teoría moderna se apoya en la idea de riesgo: La producción, cualquiera que sea su organización expone al trabajador a riesgos ciertos y determinados, que son inevitables dentro de cualquier sistema y que la previsión humana aún 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, beneficiario de la producción, quien los reporte, pues no sería justo ni equitativo que quedaran a cargo del trabajador, quien no obtiene los beneficios de la producción y no es tampoco el creador del riesgo<sup>5</sup>. Estos riesgos son de dos clases, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entendiéndose por accidentes de trabajo la acción repentina de una causa exterior sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo.

La teoría del riesgo profesional abarcó en un principio únicamente los accidentes cuya causa inmediata y directa era el trabajo desempeñado por el obrero, pero poco a poco se fue

---

<sup>5</sup> Ibidem. Pág.212.

extendiendo para comprender también los accidentes que se producen con ocasión o en ejercicio del trabajo desarrollado. De esa manera no se requería ya la existencia de una relación causal inmediata y directa, sino que era suficiente que hubiera un lazo de conexidad entre el trabajo y el accidente o, lo que es lo mismo, bastaba que el trabajo desarrollado fuera la ocasión del accidente sufrido, pues no existía razón alguna para excluir estos últimos casos, en los cuales, si bien el trabajo mismo no era la causa inmediata y directa, al menos sí tenía relación con el accidente. Esta extensión de la doctrina se debe, en general, a que se ha considerado que el trabajo consiste en una fuerza puesta al servicio de la empresa, y los desperfectos que esa fuerza genera deben entrar en los gastos generales de la negociación, de la misma manera que quedan comprendidos en ellos las reparaciones de la maquinaria y demás útiles e instrumentos de trabajo. Al respecto, la teoría del riesgo profesional sirvió de base a 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 de trabajo que sufran los trabajadores con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.

#### 2.4 La salud y la seguridad en el trabajo.

El derecho del trabajo aunque se considera como una doctrina moderna no lo es, puesto que ha existido en otras épocas, pues es indudable que a raíz que desapareció la esclavitud y se inició el trabajo libre, empezaron los

hombres a prestar sus servicios mediante un contrato que tuvo que regular el derecho.

Durante la Colonia en México, el derecho laboral tuvo su organización corporativa, la parte más importante de la legislación en esa época se encuentra regulada en la Ley de Indias, la cual protegía a los indios, y en la cual se encontraban muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, salarios mínimos, pago de salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya.

Se considera al derecho individual del trabajo el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.

Se ha señalado como trabajo a toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnico requerido por cada profesión u oficio. En la relación laboral intervienen dos personas que hacen posible esta actividad, los cuales son: el trabajador persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, y el patrón, persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Las relaciones individuales trabajo pueden ser de tres clases, por obra determinada, por tiempo determinado y por tiempo indeterminado o indefinido.

A lo largo de la trayectoria histórica de la humanidad con la necesidad del hombre de proveerse de los alimentos y los medios materiales para poder sobrevivir, surgen actividades productivas que evolucionan de diversas formas, sin embargo el trabajo se ha orientado cada vez más hacia la dominación y control de las fuerzas de la naturaleza, así como a la producción de bienes de consumo y servicios que satisfagan las necesidades anatómicas, fisiológicas, sociales, económicas, culturales, artísticas y mentales del hombre.

El trabajo constituye un hecho elemental de la vida misma, es una manifestación necesaria de la energía vital, es un elemento indispensable en el cumplimiento de la Ley natural de la evolución, no es posible considerarlo como una fuente de dificultades o de infelicidad, como un hecho desagradable o negativo y menos aún como una fuente de desgracia, de deterioro de la salud o como causa de la muerte.

Sin embargo, el desarrollo del trabajo ha representado para el ser humano muchos riesgos y daños a la salud, a lo largo de su evolución en diferentes culturas.

Inicialmente el hombre debió adaptarse principalmente a su medio ambiente y a las condiciones climatológicas, pero en la medida que fue evolucionando en su modo de trabajar y se convirtió en un ser gregario participante dentro de una colectividad, requirió ajustarse a los factores y fenómenos sociales. La presencia continua de la guerra en la evolución

histórica del hombre dio origen al trabajo en la manufactura de armas y al aprovisionamiento de alimentos; así como a la fabricación de otro tipo de insumos y materiales necesarios para esta actividad. Desde luego las heridas y sus secuelas han tenido un importante papel en las culturas y sociedades bélicas.

Así, la evolución del trabajo es paralela y determinante a la misma evolución del hombre, para ello, en 1919 en el Tratado de Paz de Versalles se estableció la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con objeto de promover la justicia social y mejorar las condiciones de trabajo, en cuanto a jornada, condiciones físicas del medio ambiente de trabajo, higiene, ventilación, iluminación, ruido, prevención de accidentes, seguridad, satisfacción laboral, salario y calidad de vida para los trabajadores.

En México, a fines del siglo XIX las necesidades y demandas populares se hicieron cada vez más apremiantes hasta culminar con el movimiento armado de 1910, la revolución mexicana sintetizó la aspiración de los trabajadores por su seguridad y por la reglamentación justa de sus condiciones de trabajo, el artículo 123 constitucional en su fracción 29, señala la necesidad de establecer un Seguro Social para resolver razonablemente los problemas derivados de los riesgos de trabajo a que están sujetos los trabajadores y la necesidad inaplazable de encontrar un sustituto del salario cuando por razones de invalidez o vejez los trabajadores dejaran de ser útiles. El resultado de estas necesidades se concretó en 1943 con la promulgación de la Ley del Seguro

Social y la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En forma simultánea, en México, durante la década de 1940 se produjo un importante asentamiento y desarrollo de la industria nacional, lo que trajo consigo la necesidad de acciones y medidas preventivas para evitar los accidentes de trabajo y establecer medidas de seguridad adecuadas para proteger la salud de los trabajadores.

Por otra parte, durante las siguientes tres décadas, en los principales países industrializados del mundo, muchos agentes lesivos fueron identificados en relación con el desempeño del trabajo, tales como ruido, vibraciones, condiciones térmicas inadecuadas, variaciones barométricas, diferentes tipos de radiaciones, inhalación de polvos, humos, vapores y fibras, exposición a sustancias químicas y otros agentes de daño a la salud de los trabajadores.

Durante las décadas de 1950 y 1960 en México, el crecimiento notable de la planta industrial instalada representó también un incremento considerable en la incidencia de riesgos de trabajo, evidenciando las necesidades particulares de atención de los trabajadores lesionados. Es fácil comprender por qué durante el siglo XX, los accidentes han ocupado un lugar tan importante como causa de enfermedad, las formas de producción y el estilo de vida han sufrido transformaciones radicales, vivimos una era donde podemos almacenar potencia, para después con simplemente

oprimir un botón liberarla y poner en marcha motores de gran capacidad y muchos caballos de fuerza.

Millones de personas realizan diariamente viajes de su hogar hacia su trabajo empleando diversos transportes mecanizados, en nuestra vida cotidiana utilizamos un gran número de aparatos movidos por energía eléctrica y diariamente consumimos alguna cantidad de gas o combustibles derivados del petróleo para la preparación de nuestros alimentos o para los desplazamientos de nuestro automóvil. Pero la era de los motores, la industria y la producción masiva ha incrementado notablemente la frecuencia y la severidad de los riesgos de trabajo, particularmente de los accidentes. Por otra parte, conforme se han desarrollado los procesos productivos industriales, han aparecido muchos y muy variados agentes químicos dañinos. En nuestros días, los avances científicos y tecnológicos nos permiten precisar la presencia y concentración de diversos agentes y sus niveles de exposición lesivos para los trabajadores.

En México, además de los programas de seguridad para los trabajadores y la prevención de accidentes; se trabaja ahora en los aspectos preventivos del daño relativo a los agentes físicos y químicos que son potencialmente lesivos, a través de programas de vigilancia epidemiológica de la población trabajadora expuesta por las características de modos de producción específicos.

## 2.5 Historia y evolución del Seguro Social.

Se considera que el Seguro Social representa un avance de la previsión social porque se aplica no sólo a los trabajadores, sino también a sus familias. Esta institución tiene como origen la relación de trabajo misma, y las medidas que a través de ella se pongan en marcha, busca igual que el derecho del trabajo, elevar las condiciones de vida de la clase trabajadora, con mayor atención a los problemas de la salud, incluso, para hacer frente a los vaivenes económicos del capitalismo.

La idea de la seguridad social aparece primero en Alemania, durante la época del Canciller Otto Von Bismark, quien en 1881, a nombre del Emperador Guillermo II, ofrece a su pueblo un sistema de Seguro Social. Para esta época, Inglaterra tenía dominado el mercado internacional, y los productos de la industria alemana no podían competir contra los ingleses, ni siquiera dentro de la misma Alemania<sup>6</sup>. A causa de ello se formó la Unión Aduanera Alemana, para defender a la industria local; al mismo tiempo de esa protección a la industria apareció por necesidad la protección al trabajador, y con este fin se dictó la Ley de Trabajo del 21 de junio de 1869, que fue el estatuto más adelantado del siglo XIX. Con esta política desapareció la idea del Estado Liberal, y en cambio nació una nueva política generadora del Seguro Social. Por esta causa, con el fin de atraerse a las masas trabajadoras, Bismark ideó la creación

---

<sup>6</sup> Ibidem, pág. 477.



de toda una serie de beneficios a los trabajadores, con lo que hizo realidad la idea del Seguro Social que protegería a los trabajadores y a su familias de las consecuencias de los infortunios laborales, así como de otros riesgos económicos que amenazaran a la clase trabajadora.

El Seguro Social se tornó realidad en 1883, fecha en que se promulgó la Ley de Seguro Obligatorio contra la Enfermedad, un año más tarde, en 1884, apareció la Ley de Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo y, en 1889, la Ley de Seguro de Invalidez. Con todos estos avances legislativos, Alemania se transformó en el país más adelantado en cuanto a previsión social se refiere.

Desde Alemania se extendieron por toda Europa las ideas de Bismark acerca de la seguridad social, y en 1886 nació en Francia un proyecto de Ley de Seguros Sociales a instancia de Monseñor Freppel y el Conde Alberto de Mun. También en España, en 1900, José Demeluqueri y Salvador realizó un proyecto de ley. Así, día tras día, aparecieron en las diferentes legislaciones del mundo reformas que representaban la aspiración a una seguridad social que garantizara el acceso más rápido a la justicia social. Sin embargo, en realidad el avance más importante en la materia se dio el 10 de junio de 1941, cuando en Inglaterra la Cámara de los Comunes hizo el anuncio de la formación de un Comité de Investigación y Planeación de los Seguros Sociales, tarea encomendada a Sir William Beveridge.

Cuando éste presentó el resultado de su estudio el 20 de noviembre de 1942, se convirtió en el proyecto más avanzado, que marcó la ruta de los Seguros Sociales del futuro.

Los antecedentes de la legislación moderna en México sobre aseguramiento de los trabajadores y sus familiares, se encuentran a principios de este siglo, en los últimos años de la época porfiriana, en dos disposiciones de rango estatal: la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904, y la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, expedida en Monterrey el 9 de abril de 1906. En estos dos ordenamientos legales se reconocía, por primera vez en el País, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores. Para 1915 se formuló un proyecto de Ley de Accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del empleador, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

La base constitucional del Seguro Social en México se encuentra en el artículo 123 de la Carta Magna promulgada el 5 de febrero de 1917. Ahí se declara como de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, vida, cesación involuntaria en el trabajo, accidentes y otros con fines similares.

A finales de 1925 se presentó una iniciativa de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella se disponía la creación de un Instituto Nacional de

Seguros Sociales, de administración tripartita pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal. También se definía con precisión la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y se determinaba el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes. La iniciativa del seguro obrero suscitó la inconformidad de los empleadores que no estaban de acuerdo en ser los únicos contribuyentes a su sostenimiento y consideraban que también otros sectores deberían aportar. En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer que se consideraba de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y que comprendería seguros de Invalidez, Vida, Cesación Involuntaria del Trabajo Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos. Con todo, habrían de pasar todavía casi quince años para que se promulgara la Ley del Seguro Social, a pesar de varios intentos con ese mismo propósito en el sexenio cardenista.

En 1935 el presidente Lázaro Cárdenas envió a los legisladores un proyecto de Ley del Seguro Social, en el cual se encomendaba la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, con aportaciones y administración tripartita, que incorporaría a todos los asalariados, tanto industriales como agrícolas. Sin embargo, se consideró que el proyecto requería aún estudios ulteriores. Por encargo del mismo presidente Cárdenas, se elaboró un nuevo proyecto que resumía la experiencia de los anteriores. Su principal autor fue el titular de la Secretaría de Gobernación, el licenciado Ignacio García Téllez, abogado de cuarenta años de edad,

quien para esa fecha ya había sido diputado federal, gobernador interino de Guanajuato, rector de la Universidad Nacional Autónoma y, durante el régimen cardenista, Secretario de Educación, presidente del PNR, secretario particular del Jefe del Ejecutivo y para esa fecha, Secretario de Gobernación. Colaboraron varios especialistas en derecho, medicina y economía, basados en la legislación expedida en otros países hispanoamericanos.

El proyecto de García Téllez se refería a la creación de un Instituto de Seguros Sociales, de aportación tripartita, que incluía al Estado, a los trabajadores asegurados y a sus patrones y que cubriría o prevendría los siguientes riesgos sociales: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y maternidad, vejez e invalidez y desocupación involuntaria.

Aprobado el proyecto por un consejo de ministros, fue enviado a la Cámara de Diputados en diciembre de 1938. Pero tampoco esta vez pudo llegar más adelante, pues a los legisladores les pareció conveniente que se elaborara un documento más completo fundamentado en estudios actuariales. Por otra parte, la fuerte crisis provocada por la expropiación petrolera, exigía promover antes que nada la unidad nacional.

Por otra parte, a partir de 1939 la guerra motivó muchas inquietudes por encontrar soluciones a los problemas de desigualdad económica y social. Uno de los puntos de acuerdo de los firmantes de la Carta del Atlántico fue que, una vez

derrotadas las potencias nazifascistas había que lanzarse a la búsqueda de instituciones tanto nacionales como internacionales que procuraran, aparte de la paz y la tranquilidad mundial, la seguridad de que todos los hombres de todos los países pudieran vivir libres tanto de temores como de necesidades.

Hacia 1942 confluían todas las circunstancias para que finalmente pudiera implantarse en México el Seguro Social. El interés del presidente Ávila Camacho por las cuestiones laborales se manifestó desde el mismo día en que asumió el cargo y anunció la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, encomendándola a quien fuera Secretario de Gobernación del régimen anterior, el licenciado Ignacio García Téllez. Atendiendo a la tónica del momento, la función inicial de la naciente dependencia fue limar asperezas y procurar la conciliación obrero-patronal.

En diciembre del mismo año se envió a las Cámaras la iniciativa de Ley, proponiendo como suprema justificación, que se cumpliría así uno de los más caros ideales de la revolución mexicana. Se trataba de proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, salario, capacidad productiva y la tranquilidad de la familia; contribuir al cumplimiento de un deber legal, compromisos exteriores y promesas gubernamentales. El Congreso aprobó la iniciativa y el 19 de enero de 1943 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley del Seguro Social.

Ahí se determina, desde los artículos iniciales, que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Como instrumento básico de la seguridad social se establece el Seguro Social y para administrarlo y organizarlo, se decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

Al iniciarse las actividades del nuevo organismo, su primer director, Vicente Santos Guajardo y una planta de empleados mínima, se dedicaron entre otras cosas, a realizar los proyectos e investigaciones que implicaba la instrumentación de las diversas ramas de aseguramiento; a estudiar las experiencias de otros países en el campo de la seguridad social para aprovecharlas en México; a divulgar el sentido y las posibilidades de la seguridad social y a realizar una intensa labor de convencimiento, tanto entre los trabajadores como entre los empresarios, acerca de los alcances de la Ley y de las ventajas que reportaría a unos y a otros su aplicación. Se determinó que el Seguro Social empezaría a funcionar en el Distrito Federal a partir de enero del año siguiente; mientras tanto se procedió a la inscripción de los patrones.

En diciembre de 1943 el licenciado García Téllez es nombrado nuevo director del Instituto y unos cuantos días después, el 6 de enero de 1944, se pone en marcha formalmente

el otorgamiento de servicios médicos en todas las modalidades prescritas.

Sin embargo, durante algunos meses continuaron las manifestaciones de inconformidad y los ataques contra la introducción del sistema. Éstos provenían de varios sectores empresariales que se resistían al nuevo pago implicado en las cuotas de la seguridad social. Curiosamente, también algunos grupos sindicales realizaron numerosas expresiones de rechazo. Poco a poco se fueron atenuando las posiciones más violentas ante la actitud decidida del gobierno de poner en marcha el Seguro Social en todos sus ramos. Antes de que concluyera 1946 el sistema operaba ya en Puebla, Monterrey y Guadalajara; el Instituto, tras sus primeros tiempos de dificultades políticas y angustias financieras, había alcanzado la seguridad económica necesaria y el reconocimiento general por la importancia de sus beneficios.

Implantado el régimen en su modalidad urbana en los principales centros de población, se decidió iniciar paulatinamente el aseguramiento de los trabajadores del campo.

En el período 1946-1952, se fue consolidando en el Instituto un notable equipo socio-médico, al tiempo que se ampliaban los servicios y el régimen se extendía a otras entidades federativas. Se inauguró el primer hospital de zona, La Raza y también el edificio principal ubicado en el Paseo de la Reforma, de la Ciudad de México.

Durante la administración 1952-1958 se buscó asegurar el equilibrio financiero de la Institución mediante la reorganización administrativa. Se diseñó un plan de inversiones que incluía la construcción de grandes unidades hospitalarias y se inició en el Distrito Federal el sistema de Medicina Familiar. A finales del período estaban cubiertos los principales centros industriales y agrícolas del país.

En los años siguientes continuó creciendo no sólo el número de asegurados y beneficiarios, sino también la cantidad de prestaciones a otorgar. Por la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1962 quedó a cargo del Instituto proporcionar los servicios de guardería infantil para los hijos de trabajadoras. El Centro Médico Nacional entró en funcionamiento pleno y se ampliaron los servicios de prestaciones sociales por medio de teatros, actividades deportivas y talleres. Para 1964 ya se encontraban protegidos por el Seguro Social poco más de 6 millones de mexicanos, cifra que se incrementaría en un 50% en el período comprendido entre 1964 y 1970.

A partir de 1970 hay un giro importante en la manera de entender la realidad nacional; se percibe la necesidad de hacer extensivos a toda la población los frutos del desarrollo económico logrado por el País. El Seguro Social se entiende como una de las instituciones más eficaces para construir la justicia social entre los mexicanos, se busca favorecer su expansión y consolidar su funcionamiento. Durante 1972 se iniciaron estudios para realizar múltiples e importantes adiciones a la Ley del Seguro Social; mismas que



fueron aprobadas por el Congreso de la Unión y publicadas en marzo de 1973. La nueva Ley ampliaba los beneficios del régimen obligatorio, extendía la seguridad social a ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados e implantaba el ramo de guarderías en toda la República.

El rasgo más trascendente de esta Ley fue la clara intención de que el Seguro Social no se quedara en una mera instancia de justicia laboral sino que, en la medida de las posibilidades, tendiera a construir una seguridad social integral. En estos términos se entiende la facultad otorgada al IMSS, de extender su acción a poblaciones marginadas, sin capacidad de pagar cuota alguna. Así comenzó a operar el Programa Nacional de Solidaridad Social por Cooperación Comunitaria, financiado por la Institución y el Estado. Se convirtió, en 1979, en el Programa IMSS-Coplamar por Cooperación Comunitaria y, al desaparecer el organismo Coplamar, tomo el nombre que lleva hasta la fecha: Programa IMSS-Solidaridad.

A pesar de los momentos difíciles de los años 1982 y siguientes, el Instituto siguió avanzando para lograr que la totalidad de la población con una relación formal de trabajo se incorporara al sistema de seguridad social. Para 1987 el régimen ordinario cubría ya a casi 33 millones de mexicanos, de los cuáles más de 7 millones eran asegurados permanentes.

Las crisis económicas de los últimos tiempos han afectado seriamente la situación financiera y por consiguiente, operativa de la Institución. Durante todo el

año 1995 se realizó un profundo proceso de auto-examen, para detectar todo aquello que había dejado de ser funcional y buscar con la colaboración de los involucrados y de la población en general, la solución a los problemas de fondo. De este proceso surgió la iniciativa de una Nueva Ley del Seguro Social, aprobada por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial de la Federación en diciembre de 1996. La Nueva Ley entre otras cosas modifica radicalmente el sistema de pensiones para asegurar su viabilidad financiera y una mayor equidad en el mediano y largo plazos.

**CAPÍTULO III**  
**GENERALIDADES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

3.1 La relación de trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo menciona que se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Ese mismo dispositivo legal establece que el contrato individual de trabajo, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Se sostiene que todo convenio tiene por objeto crear, modificar, transferir o extinguir una obligación. La obligación por su parte es el vínculo jurídico, relación que se establece entre dos personas.

Es mediante la relación de trabajo, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el trabajador y el

patrón. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los trabajadores, como también de sus obligaciones respecto de los patronos.

La relación de trabajo tiene un carácter institucional: los aspectos, condiciones y supuestos concurrentes no dependen de los sujetos, son de aplicación forzosa. En el momento en que se establece la relación, las normas de trabajo surgen simultáneamente y rigen la relación.

La relación de trabajo es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades. Una institución jurídica, es un conjunto de normas de igual naturaleza que regulan un todo orgánico y persiguen una misma finalidad. Ihering explica que las normas jurídicas se agrupan constituyendo series de preceptos para formar unidades con autonomía, estructura y funcionamiento propios dentro del sistema total que constituye el derecho positivo. Desde este punto de vista la institución jurídica queda integrada por un conjunto de normas con la misma finalidad.

La relación de trabajo constituye una institución jurídica por que los preceptos que la determinan y regulan, así como los que fijan derechos y obligaciones entre patrón y trabajador, constituyen una unidad y persiguen la finalidad común del logro de la justicia social, mediante

un adecuado equilibrio. La justicia social, al preocuparse por una más adecuada distribución de la riqueza, otorga al trabajador seguridad tanto en la permanencia del empleo, como para cubrir las contingencias que afecten su persona y familia. La finalidad tiene al mismo tiempo carácter social y jurídico; social porque el trabajo constituye un deber y un derecho social, en cuya observancia hay un interés de la colectividad y jurídico por estar contenido en una norma emanada del poder público, de observancia general e impositiva.

### 3.2 Sujetos de la relación de trabajo.

Los sujetos de la relación de trabajo son el patrón y el trabajador, y dicha relación se formaliza a través de los derechos y obligaciones que se estipulan en el contrato individual de trabajo.

En el derecho del trabajo existen dos tipos de relaciones de trabajo, de tal manera que las personas se diferencian según que participen en relaciones individuales o colectivas, esto es según que entre únicamente en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera. Ahora bien, el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos; e inversamente, los sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas porque su misión consiste en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera. Sin duda, los sindicatos pueden actuar en

representación de los trabajadores ante las autoridades y ante el patrón<sup>7</sup>.

Trabajador es la persona física que presta un servicio personal subordinado. Es suficiente que se realice el hecho, el movimiento en el mundo exterior, de servicios para que se presuma que el sujeto es un trabajador. Debe cuidarse en todo momento la dignidad del trabajador, que implica proporcionarle lo necesario para el mejoramiento moral, social y económico de su persona y su familia.

No todas las personas físicas son consideradas trabajadores, de ahí que el derecho tuviera que señalar los requisitos para que se adquiriera esta categoría. La definición está contenida en el artículo 3 de la Ley de 1931 y en el 8 de la de 1971; el precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella legislación. En cambio, en la Ley nueva, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral.

El patrón por su parte es la persona que recibe el servicio, es el que cuenta con elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, este supone a la persona que recibe el beneficio del servicio de uno o varios trabajadores.

Respecto de lo anterior existe un tema muy controvertido, la presunción laboral puesto que se presume

---

<sup>7</sup> De la Cueva Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México Pág. 152.

la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. El efecto que trajo consigo fue la producción de consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción juris tantum a favor del trabajador.

Dentro de la vigencia del viejo derecho civil y de las normas procesales, el trabajador víctima de un accidente, debía probar la existencia del contrato de trabajo, que había sufrido un accidente, que éste ocurrió en ocasión o en ejercicio del trabajo que desempeñaba, y que era debido a culpa del empresario.

La idea de riesgo profesional modificó los términos del problema:

- a) La prueba de la culpa del empresario dejó de ser necesaria.
- b) La prueba de la existencia de la relación laboral y del accidente eran indispensables.
- c) El último dato era la relación entre el trabajo y el accidente.
- d) Demostrados los dos últimos extremos, debía condenarse al pago de la indemnización, a menos que el empresario probara que existía alguna excluyente de responsabilidad.

### 3.3 Elementos de la relación de trabajo.

Dentro de la relación de trabajo existen elementos esenciales a través de los cuales se rigen dichas relaciones, como lo son la prestación de un trabajo personal, la subordinación y el pago de un salario.

La prestación de un trabajo personal (físico o intelectual) implica la realización de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador con su pleno conocimiento, en beneficio del patrón. En razón de lo establecido por la fracción IV del artículo 25 de la legislación laboral, dichos actos deben determinarse con la mayor precisión posible en el contrato individual de trabajo. Conforme a lo anterior se puede decir que este elemento da origen a la aplicación de la Ley Federal de Trabajo.

Lo anterior se materializa en la fracción III del artículo 134 de la Ley en cita, que establece como una de las obligaciones de los trabajadores el desempeño del servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

La subordinación, es el principal elemento de la relación de trabajo y su característica esencial, ya que implica un poder jurídico de mando detentado por el patrón, que tiene su correspondencia en un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador. Este elemento tiene su apoyo precisamente en lo dispuesto por el artículo 134, fracción III de la Ley laboral.



La subordinación es un elemento esencial en las relaciones laborales, por lo que, a falta de ella, resulta inexistente la relación laboral.

El tercer elemento de la relación de trabajo, que establece en el artículo 20 de la Ley anteriormente citada, es la contraprestación por el trabajo prestado, es decir el pago de un salario o la justa retribución que menciona el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Conforme lo establecido por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Incluso si el trabajador tiene incorporado a su salario el llamado tiempo extra, o alguna otra prestación legal o suprallegal, como pago normal y constante, debe entenderse que forma parte de su salario por ser una percepción regular y fija.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato individual de trabajo debe contener entre otras estipulaciones, la forma y el monto del salario, así como el día y el lugar en que se efectuará el pago del salario. El pago viene a ser la entrega del salario, o sea, de la cantidad debida.

Resulta pertinente mencionar que, tanto el artículo 123 de la Constitución Mexicana, como el capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo, establecen diversas normas protectoras y privilegios del salario, que necesariamente los patrones deben tomar en cuenta al momento de determinar o realizar el pago.

Conforme a lo anterior, es evidente que para tener acreditada la existencia de la relación de trabajo, deben probarse los siguientes elementos extremos: la obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros (prestación de un trabajo personal); la dirección del patrón y la dependencia del trabajador (subordinación); y el deber del patrón de pagar una retribución (salario).

3.4 La relación de trabajo como fuente del derecho de los trabajadores para obtener una parte de las utilidades de la empresa.

De acuerdo a lo dispuesto por la fracción IX de artículo 123 de la Carta Magna, y con lo establecido por el título III, capítulo VII del ordenamiento laboral, los trabajadores tienen el derecho a participar en las utilidades de las empresas, siempre y cuando éstas las obtengan y aquéllos reúnan los requisitos de Ley, para hacer exigible esa prestación.

El porcentaje que está vigente y que ha sido determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas, es de 10%, porcentaje que constituye la participación que

corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de la Ley, se considera utilidad la renta gravable, de conformidad con las normas establecidas en la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse, normalmente, dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite una posible objeción de los trabajadores a la declaración presentada por el patrón que implique a un reparto adicional.

El importe de las utilidades no reclamadas, o que no se hayan pagado en el año en que sean exigibles, se agrega a la utilidad repartible del año siguiente, en el entendido de que no pueden hacer compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales: la primera se reparte por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada trabajador en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda parte se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Para efectos del pago de esta prestación, se entiende por salario la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria. No forman parte de él las gratificaciones a que se refiere el ya mencionado artículo 84 de la Ley Federal de Trabajo, no las sumas que perciba el trabajador por concepto de tiempo extra.

En los casos de salario por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable, debe tomarse como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

La propia Ley establece el procedimiento que debe seguirse para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa en la que presta o prestó sus servicios.

Debe hacerse notar que las cantidades que reciban los trabajadores como participación en las utilidades de las empresas no se computarán como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a dichos trabajadores.

3.5 Formas de contratación para demostrar la existencia de la relación de trabajo.

La contratación de trabajadores a través de la suscripción de un contrato individual de trabajo, es el caso más típico de contratación de un trabajador, en el cual el patrón tiene la obligación de cumplir con las disposiciones aplicables de la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y otras disposiciones hacendarias que establecen obligaciones para los patrones.

Es claro que la existencia de la relación laboral se demuestra con el propio contrato individual de trabajo, con los comprobantes del pago de salarios y otras prestaciones ya sean legales o supraleales, con las listas de

asistencia y con todos aquellos documentos que deriven de este vínculo contractual.

Resulta importante mencionar que, conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, ante la existencia de un juicio laboral, en forma general la carga de la prueba corresponde al patrón. Para tal efecto, la autoridad laboral puede requerirle para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las Leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario.

En el supuesto de que el patrón niegue la existencia de la relación laboral con el trabajador, se revertirá la carga probatoria, al trabajador que comprobar únicamente la existencia de ese vínculo contractual.

La contratación de profesionistas a través de la suscripción de un contrato de prestación de servicios profesionales, es otra forma de contratación en la que un profesionista preste servicios a un cliente, y por tanto formalice esa relación a través de la suscripción de un contrato de prestación de servicios profesionales regido por la ley civil y reciba una retribución por ello denominada honorarios, lo que excluye entre ambos una relación laboral.

Para que surja el vínculo laboral es necesaria, además, la existencia de una subordinación y una dependencia económica, que son elementos que distinguen al

contrato laboral de otros contratos, como es el de prestación de servicios profesionales.

Ahora bien, el hecho de que al que preste un trabajo personal se le pague la retribución convenida a través de honorarios y no se le inscriba ante el Instituto Mexicano del Seguro Social como trabajador, con el argumento de que es un profesionista independiente y que no está sujeto a una relación laboral, no implica necesariamente que esto sea así y que no pueda acreditarse una relación laboral, pues aunque se le pague por honorarios, que no es más que una modalidad de pago en el cumplimiento de esa obligación, éstos se entregan en forma periódica, por lo regular en forma quincenal, y si está sujeto a una jornada de trabajo, presta sus servicios en un lugar determinado, bajo la dirección jerárquica de otra persona e inclusive es sujeto de un control de asistencia, e evidente que con ello se puede acreditar la existencia de una verdadera relación de trabajo, y no civil.

El hecho de que un trabajador suscriba un contrato de prestación de servicios, y que reciba una contraprestación por ello, tampoco implica que no pueda existir entre ambos una verdadera relación laboral, pues aun en esos casos, pudiere darse la existencia de la subordinación.

Como ya mencionamos, en ocasiones a el trabajador no se le inscribe ante el Instituto mexicano del Seguro Social con el argumento de que es un profesionista independiente u una persona física con actividad empresarial, y que por tanto no está sujeto a una relación laboral. Este planteamiento es totalmente falso porque es evidente que se puede acreditar una verdadera relación laboral, a pesar de

que el contrato se haya denominado de prestación de servicios; ello mediante el pago periódico de honorarios, fijo y determinado, con lo que se acredita la dependencia económica, porque cotidianamente el trabajador está sujeto a una jornada de trabajo, presta sus servicios en un determinado lugar bajo la dirección de un superior y esta bajo un control de asistencia.

Hay que precisar que en un caso se trata de profesionistas y en otro de trabajadores aunque resulta la misma forma de contratación la persona que interviene no es la misma puesto que el trabajador no siempre es un profesionista.

En estos dos últimos casos, ante el despido alegado por el trabajador, o ante el reclamo de una incapacidad o indemnización en un juicio laboral, si el patrón niega la existencia de la relación laboral afirmando que se trata de una prestación de servicios, que es de naturaleza civil, no resulta suficiente el hecho de que para demostrarlo exhiba, los recibos de honorarios suscritos por el trabajador, porque éstos no desvirtúan la naturaleza laboral de la relación; esto es así porque lo que determina la existencia de un contrato de prestación de servicios son sus elementos subjetivos y objetivos, como el hecho de que la persona prestaría de servicio sea profesionista, que el servicio lo preste con sus propios medios y se determine expresamente, contando con la libertad para realizarlo tanto en su aspecto de temporalidad como en el aspecto profesional.

Si todos estos elementos no son debidamente probados en juicio, debe estimarse que se está en presencia de un

verdadero contrato individual de trabajo, con todas sus consecuencias legales.



## **CAPÍTULO IV**

### **RIESGO DE TRABAJO.**

#### 4.1 Concepto de riesgo de trabajo.

Riesgo es un vocablo que, usado en Derecho Civil, ha configurado las teorías del riesgo; trata no sólo la naturaleza de un acontecimiento, sino sus consecuencias y, sobre todo, al sujeto responsable de cubrir la indemnización mediante la reparación del daño y la cobertura del peligro.

Los trabajadores con motivo del trabajo o del medio en que se prestan, no obstante que se hayan implantado las medidas de seguridad e higiene, se encuentran expuestos a perder la vida o a afectarse en su integridad corporal o en su salud.

En la evolución histórica de la humanidad, las diferentes sociedades y culturas han desarrollado distintas legislaciones laborales. En algunas civilizaciones contemporáneas, los daños a la salud de los trabajadores

han quedado comprendidos en el concepto denominado Riesgos de Trabajo, en cuyo marco jurídico está representado por los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio y con motivo de su trabajo; no obstante, existe una distinción muy importante entre ellos: ambos son causados por un agente externo, pero este agente actúa en forma diferente en cada una de las situaciones. En el accidente es inesperado e instantáneo, en tanto que la enfermedad profesional es progresiva y casi siempre anunciada.

Los riesgos de trabajo según se actualicen por una causa súbita y violenta (concentrada) o por una causa lenta y paulatina (diluida), se clasificarán en: a) accidentes de trabajo y b) enfermedades de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo clasifica los riesgos del trabajo en la forma siguiente:

- a) Si el daño a la salud es la consecuencia de una causa fortuita, brusca, concentrada, resultado directo de una condición de causalidad, capaz de provocar un estado mórbido, se ha producido un caso típico de accidente de trabajo; y
- b) En cambio, si el daño a la salud tiene una evolución lenta y los momentos genéticos se hallan ligados a la naturaleza especial de la industria, existe un caso típico de enfermedad de trabajo.

En todos los tiempos explica Juan D. Pozzo el hombre ha sido víctima de ciertos riesgos originados o vinculados con el desempeño de su actividad laboral y que ha incidido directa o indirectamente en su capacidad de trabajo, disminuyéndola o anulándola, transitoria o permanentemente.

En México se encuentran regulados en el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo; a lo largo de los años se han referido a los accidentes y enfermedades de trabajo bajo distintas concepciones, tal fue el caso de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en la cual se utilizaba la expresión "riesgos profesionales" para referirse a estos dos conceptos, pero resultó restringida esa denominación: todos los trabajadores, tengan o no una profesión, están expuestos a esos riesgos de trabajo.

Mariano R. Tissebaum utilizó para nombrarlos los términos "infortunios del trabajo"; pero tampoco resultó aceptable esa denominación: el vocablo infortunio gramaticalmente significa "hecho o acaecimiento desgraciado o estado desgraciado en que se encuentra una persona", es decir, el riesgo actualizado en una desventura<sup>8</sup>.

Posteriormente para superar la restricción de la denominación riesgos profesionales y no acudir a un riesgo actualizado a que evocan los términos infortunios del trabajo, en la Ley actualmente en vigor se combinaron esas

---

<sup>8</sup> Ramón Muñoz Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México 1983, p. 385.

dos denominaciones y se les llamó adecuadamente y con la extensión requerida riesgos de trabajo<sup>9</sup>.

Así pues, la denominación de Riesgos de Trabajo, corresponde al enfoque tradicional que interpreta el contexto legal, diferenciándose dentro de este concepto a los accidentes de enfermedades de trabajo. Esto de algún modo se encuentra orientado hacia los aspectos jurídicos del cumplimiento y otorgamiento de las prestaciones desde una perspectiva individual del trabajador y como acto jurídico.

Los riesgos de trabajo constituyen uno de los problemas contemporáneos más importantes para la salud de los trabajadores en todo el mundo. Particularmente en México las tasas de frecuencia de la presentación de este tipo de eventos son significativamente elevadas en comparación con otros países.

Dentro de las estadísticas mexicanas de salud, los accidentes y las enfermedades de trabajo han ocupado un lugar relevante durante los últimos años, constituyéndose en un problema de salud pública que debe ser valorado en su magnitud real y desde luego ser atendido en forma apropiada, tanto por las implicaciones económicas que representa para la salud de los trabajadores, como para la productividad nacional y la sociedad en su conjunto.

Es importante mencionar que los accidentes de trabajo representan actualmente el 99% de los riesgos de trabajo

---

<sup>9</sup> Ibidem, pág. 385.

ocurridos en México, el 1% restante lo ocupan las enfermedades de trabajo. Por ello, pese a que son importantes los estudios del medio ambiente de trabajo, la prevención de los accidentes de trabajo sin duda alguna representa la línea de acción más apremiante y viable en la prevención y control de los riesgos de trabajo en México.

El párrafo primero y tercero del artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece lo siguiente:

*"El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.*

*Toda persona tiene derecho a la protección a la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las Entidades Federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución".*

La propia Constitución, en su título sexto, denominado Del Trabajo y de la Previsión Social, establece en su artículo 123 apartado A, fracciones XIV, XV y XIX, lo siguiente:

*"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".*

*El Congreso de la Unión, sin controvertir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

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

*...*

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

*XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando*

*se trate de mujeres embarazadas. Las Leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.*

...

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

..."

De la fracción XIV, antes transcrita, se desprende la base constitucional de la responsabilidad de los patrones frente a los accidentes y enfermedades de trabajo que sufran sus trabajadores con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten para él; así como la obligación que tienen de pagar de las indemnizaciones que tuviere derecho el trabajador en esos casos.

Por lo que hace a la higiene y seguridad a que se refiere la citada fracción XV, la Ley Federal del Trabajo, en las fracciones XVI, XVII y XVIII, de su artículo 132, que establece las obligaciones de los patrones, regula los principios de seguridad e higiene que deben respetarse para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador.

En materia de riesgos de trabajo es evidente que la norma principal será aquella que establece la obligación patronal de instalar las empresas, de acuerdo a los principios de higiene y seguridad. En México dicha obligación aparece consignada en la fracción XVI, del apartado A del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, que al determinar cuáles son las obligaciones de los patrones, incluye la de:

*"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 artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo señala que en sus reglamentos de la Ley Federal del Trabajo se determinarán las medidas que deberán observarse, a fin de prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se efectúe en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

Estas son obligaciones principales a cargo de los patrones. Se adicionan con la de crear comisiones integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y



enfermedades de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

La existencia, de un riesgo de trabajo trae consigo responsabilidades concretas a cargo de los patrones que la Ley menciona. Desde luego deben distinguirse dos situaciones: en primer término que el riesgo traiga como consecuencia sólo una incapacidad en segundo lugar, que produzca la muerte del trabajador.

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

*"I. Asistencia médica y quirúrgica;*

*II. Rehabilitación;*

*III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;*

*IV. Medicamentos y material de curación;*

*V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios;*

*VI. La indemnización fijada en la Ley."*

En los casos de muerte, la responsabilidad económica se traduce en dos prestaciones:

*"I. Dos meses de salarios por concepto de gastos funerarios.*

*II. Una indemnización equivalente a setecientos treinta días de salarios, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal."*

Como se mencionó en este mismo capítulo al tratar la responsabilidad patronal, los trabajadores tienen derecho a recibir atención médica, quirúrgica y farmacéutica hospitalaria y rehabilitación. Por regla general estas obligaciones quedan a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, si se trata de empresas inscritas en dicho Instituto, pero en caso de que no sea así, el empresario tiene que asumir estas responsabilidades.

Ello a efecto de cumplir con la finalidad de la seguridad social, que es principalmente garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios 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, por lo que para poder realizar lo anterior se creó el organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

A fin de que el seguro de riesgos de trabajo opere, es necesario cumplir con las obligaciones que impone a todo patrón la Ley de Seguro Social; entre éstas se encuentra su

inscripción y las de sus trabajadores, así como el pago de las aportaciones de seguridad social que correspondan.

En este orden de ideas, el artículo 53 de la Ley en mención, establece que el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidades por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

Esto quiere decir que el patrón, al inscribir ante el IMSS a los trabajadores que le presten servicios, queda liberado, es decir, subrogado automáticamente de la obligación de responder de los riesgos de trabajo en que puedan incurrir los mismos en el desempeño de su trabajo; siempre y cuando cumpla con los requisitos de seguridad en el trabajo que se hubiera establecido<sup>10</sup>.

El hecho de inscribir, afiliarse o dar de alta a un trabajador ante el IMSS, bajo el régimen obligatorio, implica que éste tienen derecho a disfrutar de todas las ramas del Seguro Social, que son: enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vejez, guarderías y prestaciones sociales.

En el caso concreto del seguro de riesgos de trabajo, éste protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con

---

<sup>10</sup> Ramón Muñoz Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, México 1983, pág. 399

motivo del trabajo, brindándole tanto la atención médica necesaria como protección mediante el pago de una pensión mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado.

En relación con lo anterior, las prestaciones del seguro de riesgo, inclusive los capitales constitutivos de las rentas líquidas al fin de año y los gastos administrativos, serán cubiertos íntegramente por las cuotas que para este efecto aporten los patronos y demás sujetos obligados.

En caso de que el patrón no hubiere afiliado a sus trabajadores ante el IMSS, será el único responsable de pagar la indemnización que se derive del riesgo de trabajo ocurrido, a los trabajadores.

En cualquier centro de trabajo será obligatorio mantener los medicamentos y el material de curación necesario para los primeros auxilios y deberá adiestrarse personal para que lo preste.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo hace mención en su artículo 504 fracciones II y III, que si en una empresa hay más de cien trabajadores, será obligatorio establecer una enfermería, dotada suficientemente para la atención médica y quirúrgica de emergencia, atendida por el personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano; si el número de trabajadores excede de trescientos, el patrón estará obligado a instalar un hospital con el personal médico y auxiliar necesario. Las obligaciones establecidas en las

fracciones citadas pueden cumplirse celebrando contratos con sanatorios y hospitales, los cuales deberán estar ubicados en el lugar en que se encuentra el establecimiento, a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores.

Esto con el fin de que el trabajador sea atendido en el momento mismo que presente cualquier alteración orgánica o contingencia física, ya sea provocada por un accidente o bien se trate de una enfermedad de trabajo, para lo cual se debe seguir el curso evolutivo del daño y recurrir a todos los medios clínicos de que se disponga hasta obtener la recuperación de la persona, de modo que pueda ejercer sus funciones normales; de resultar alguna incapacidad, debe determinarse por el facultativo que haya seguido la evolución de la causa que la origine.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo ante la presencia de un riesgo de trabajo no sólo limita la responsabilidad de los patrones al simple pago de prestaciones económicas o en especie, sino que además, les impone una obligación de información a las autoridades laborales de los accidentes ocurridos en el lugar donde presten sus servicios los trabajadores, dichos avisos habrán de dirigirse a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector de Trabajo dentro de las 72 horas siguientes y si el accidente produce la muerte, el aviso se dará de inmediato.

Al dar aviso, el patrón deberá de proporcionar a la Junta o al Inspector del Trabajo los datos o elementos de que disponga y especialmente los siguientes:

- I. Nombre y domicilio del trabajador y de la empresa.
- II. Lugar y hora del accidente.
- III. Nombre y domicilio de las personas que lo presenciaron.
- IV. Lugar en que esté siendo atendido el accidentado.
- V. Trabajo que desempeñaba.
- VI. Salario que devengaba.
- VII. Nombre y domicilio de las personas a quienes pueda corresponder la indemnización en caso de muerte.

#### 4.2 Relación entre trabajo y accidente.

Durante los años de la transición normativa que se dio entre el derecho civil y el derecho del trabajo, hubo mucha polémica respecto a esa relatividad. Por fortuna, el legislador mexicano le dio una solución exacta al tema de la protección al trabajador, entendiendo con amplitud esta relación que ratifica el sentido social del derecho del trabajo.

Por otro lado, en las últimas décadas hubo un vuelco al tratamiento que la legislación del trabajo ha dado al tema, al concebirlo ya no como una serie normativa reparadora de los siniestros en el trabajo, sino con otra óptica jurídica, que le da preponderancia a la higiene y seguridad en el trabajo, en lugar del primitivo derecho que sólo reparaba lo que ya había acaecido. Así, con una cobertura completa de los riesgos de trabajo, abre capítulos nuevos dentro del derecho laboral con el tratamiento del derecho preventivo de los percances, con base en principios científicos de higiene y seguridad industrial, además de un derecho reparador de los accidentes de trabajo<sup>11</sup>.

Se considera que en este derecho preventivo las normas que se dictan sobre higiene del trabajo deberían evitar las enfermedades por medio de ambientes sanos y lograr que el trabajador no encuentre un medio hostil en la locación de trabajo, considerando siempre que ocho horas de cada día, por lo menos deberá de permanecer en tales condiciones. En cambio, las normas de seguridad en el trabajo buscarán evitar los accidentes que con frecuencia se convierten en enemigo tradicional de los trabajadores.

En México, el artículo 123 Constitucional estableció una fórmula amplia, pues en el apartado A, fracción XIV, responsabiliza a los patronos 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".

---

<sup>11</sup> Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Ed. Oxford, México, 2004, pág. 213.

#### 4.3 Semejanzas y diferencias entre los accidentes y las enfermedades de trabajo.

Como hemos mencionado el término riesgo de trabajo, es una denominación genérica que comprende tanto a los accidentes como a las enfermedades, por lo que en este tema nos avocaremos a buscar lo que es común y lo que es especial de cada concepto.

Ambos padecimientos tienen en común manifestarse en un estado patológico del cuerpo humano, una lesión o trastorno del organismo, cuya causa se encuentra en el trabajo.

Una segunda similitud consiste en que ambos pueden desembocar en una incapacidad temporal o permanente, parcial o total, para el trabajo, o en su caso, hasta la muerte.

La doctrina señala que la diferencia fundamental entre estos dos padecimientos reside en la distinta forma de actuación de la causa que provoca la lesión, pues en tanto el accidente su caracteriza por la instantaneidad, esto es el acontecimiento que le da origen se produce en un lapso relativamente breve o de manera instantánea, 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, la enfermedad presupone un largo periodo de incubación y desarrollo, de donde se deduce que es la consecuencia del



ejercicio largo y permanente de una actividad en una empresa determinada. Lo anterior se podría simplificar en que en los accidentes la causa se encuentra concentrada, y en las enfermedades diluida.

Existen otras diferencias que la doctrina denomina complementarias, las cuales sirven para precisar la caracterización de los accidentes y las enfermedades; una de ellas consiste en que los accidentes producen los mismos efectos, cualquiera que sea la actividad a la que se dedique el trabajador, en cambio en las enfermedades de trabajo las consecuencias son específicas de determinada actividad ya que depende a la que se dedique el trabajador.

#### 4.4 Accidentes de trabajo.

En términos generales se considera como accidente de trabajo cualquier lesión corporal que sufra un trabajador como consecuencia del trabajo realizado partiendo de una orden ajena; dentro de la tipificación de lesiones de trabajo se incluyen aparte las lesiones físicas, las lesiones psicológicas, morales o de dignidad de las personas. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidentes de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en lugar de trabajo. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo los que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 474, describe a los accidentes de trabajo como toda lesión

orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste; la definición misma es muy oscura puesto que evidentemente los legisladores confunden el accidente con sus consecuencias puesto que el accidente no es un ni una lesión orgánica, ni una perturbación funcional, ni la muerte. Estos acontecimientos serán en todo caso, las consecuencias del accidente. El accidente es simplemente un suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o cosas. Lo eventual del suceso resulta de que: dentro del proceso normal del trabajo no está previsto el acontecimiento fortuito que constituye el accidente. De esa eventualidad podrá resultar la lesión orgánica, funcional o la muerte, estas serán las consecuencias del accidente y por lo tanto, los riesgos de trabajo.

En el concepto de accidentes de trabajo encontramos los elementos siguientes: una causa (la prestación del trabajo o el medio en que se presta), un resultado (una lesión orgánica, una perturbación funcional), un estado patológico o la muerte, y un nexo de causalidad, que es la prestación del trabajo o que el medio en que se presta sea la causa eficiente de la lesión, perturbación, patología o muerte<sup>12</sup>.

Las causas que tienen su origen en el trabajo o en el medio en que se presta se manifiestan bajo la más variada gama de factores: mecánicos físicos, químicos, biológicos, entre otros.

---

<sup>12</sup> Ramón Muñoz Roberto, Op. Cit., pág. 386.

Por su parte Rafael Muñoz López destaca como elementos fundamentales para que un accidente se considere de trabajo, que el evento se dé durante, en ejercicio o con motivo del trabajo, incluso cuando se efectúe en el traslado del trabajador de su domicilio al trabajo o viceversa. Lo anterior en virtud de que podría existir un accidente que le provocara al trabajador una lesión, la muerte o una perturbación permanente o temporal, pero que no se hubiese causado con motivo del trabajo o durante la jornada de trabajo o en trayecto, por lo que dicho accidente no debe considerarse de trabajo<sup>13</sup>.

El accidente de trabajo se caracteriza por la instantaneidad, o sea por la acción repentina de una causa exterior que provoca una lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida e ejercicio con motivo del trabajo, cualquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste<sup>14</sup>.

Dentro de este concepto están incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél; ésta inclusión constituye una novedad de la Ley de 1970 ya que su predecesora había ignorado tal situación y fue por influjo de las disposiciones de la Ley del Seguro Social, y especialmente la contenida en el artículo 35 que se consideró la necesidad de incluir como riesgo de trabajo a los accidentes ocurridos en el trayecto de la casa al trabajo y

---

<sup>13</sup> Muñoz López Rafael, Estudio Práctico del Grado de Riesgo, México 2002, pág. 21

<sup>14</sup> Guerrero Euquenio, Manual de Derecho del Trabajo, México 2000, pág. 252.

de éste a la casa, esto con la intención de salvaguardar la integridad física del trabajador. Nótese la importancia de la extensión del concepto de accidente de trabajo al ocurrido *in itinere*: el trayecto deviene lugar de trabajo y el tiempo del trayecto, tiempo de trabajo, con lo cual lo ocurrido en y durante esos lugares y tiempo adicional queda amparado por la presunción de que es un accidente de trabajo<sup>15</sup>.

En derecho laboral, se denomina accidente *in itinere* al accidente ocurrido al trabajador durante el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo, y viceversa, a condición de que el trabajador no haya interrumpido el trayecto por causas ajenas al trabajo. Este tipo de accidente se asimila en cuanto a sus consecuencias legales a un accidente acaecido en el propio centro de trabajo por haber sido debido a la necesidad de trasladarse del trabajador con motivo de su empleo<sup>16</sup>.

*In itinere* es una locución latina que significa en el camino. Se refiere por tanto a un suceso o hecho que transcurre en el trayecto entre dos puntos.<sup>17</sup>

La doctrina se ha ocupado ampliamente del accidente *in itinere*, generalmente con el objeto de excluir la responsabilidad patronal; Guillermo Caballenas<sup>18</sup> señala que no puede calificarse de accidente de trabajo en el trayecto al que resulta de un incidente de tránsito, en virtud de que a

---

<sup>15</sup> Olea Manuel, Alonso, Concepto de accidente de trabajo, Ed. UNAM, 1ª edición, México, 1981.

<sup>16</sup> Pina Vara Rafael, Diccionario De Derecho, Ed. Porrúa, 33ª edición, México 2004, pág. 21

<sup>17</sup> Ibidem, pág. 21

<sup>18</sup> Néstor De Buen, Derecho del Trabajo, Tomo I, México 2001, pág. 615.

éstos están sometidos genéricamente todos los peatones y por ello el siniestro no resulta consecuencia de un riesgo inherente a la explotación. Este criterio a mi punto de vista no resulta aceptable, puesto que la calificación de accidente de trabajo que se le da a esta situación es en virtud a la relación laboral existente entre la persona física o moral que funge como patrón y la persona que le presta sus servicios a aquél.

El problema de la calificación de la profesionalidad de un accidente en el trayecto no es una cuestión sencilla, en primer lugar porque no puede limitarse el concepto al hecho de trasladarse del o al domicilio, pudiendo existir accidentes, fuera del lugar de trabajo, sin que sean en el trayecto al domicilio, bastando que se produzcan al momento de ir a tomar los alimentos; en segundo término porque es necesario medir las circunstancias del trayecto, especialmente de tiempo y lugar, para determinar si no hubo alguna desviación que excluya la profesionalidad del riesgo.

Por lo que, el trayecto no tiene porque ser siempre el más corto ni el mismo; el trabajador puede elegir libremente otro para evitar embotellamientos, sin que por ello se considere que el trabajador se hubiese desviado de su recorrido y traiga como consecuencia el rompimiento del nexo causal y por lo tanto no se considere riesgo de trabajo.

Por otra parte el empresario no puede limitar el derecho de que lo trabajadores utilicen medios de transporte que racionalmente sean adecuados a las necesidades del

desplazamiento, la admisión internacional de los accidentes *in itinere* como de trabajo amplía enormemente el campo de cobertura de estos, y tiene consecuencias importantes en cuanto al fundamento teórico y práctico de la responsabilidad empresarial, y su aseguramiento<sup>19</sup>.

Existen dentro de este concepto otros accidentes a los cuales mucho autores los consideran como accidentes en misión estos no son propiamente accidentes de trabajo *in itinere*, sino accidentes de trabajo ordinarios, situados dentro de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, es decir los que ocurren en trayecto que el trabajador tiene que recorrer por consecuencia de su trabajo, o bien habitualmente en el desempeño de sus funciones, bien en cumplimiento de órdenes o indicaciones ocasionales del empresario, cualquiera que sea el medio de transporte.

Accidente en misión es la denominación que se le da generalmente al traslado de un lugar a otro por el trabajador con motivo de trabajo, quedando incluido en este concepto los accidentes ocurridos en viajes de servicio<sup>20</sup>.

Los empleadores generalmente están obligados a cubrir los riesgos por la ejecución de algún trabajo y se establecen los seguros de accidente, invalidez y demás. Generalmente el empleador está obligado a acudir a una administradora de riesgos profesionales, que se encargará de cubrir las posibles consecuencias de un accidente de trabajo.

---

<sup>19</sup> Olea Manuel Alonso, Concepto Accidente de Trabajo, México 1981.

<sup>20</sup> Ibidem.

Por otra parte tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley del Seguro Social se ha previsto una responsabilidad suplementaria para los casos en que se compruebe que el accidente se produjo como consecuencia de una falta inexcusable del patrón, en términos de la Ley Laboral, o como resultado de un falta intencional de éste, de acuerdo con la Ley del Seguro Social.

La responsabilidad del patrón se incrementará hasta en un veinticinco por ciento, según se indica en el artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos siguientes:

- a) *"Si el patrón no cumple con las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;*
- b) *Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;*
- c) *Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y por los patrones, o por las autoridades del trabajo;*
- d) *Si advertido por los trabajadores del peligro que corren, no adopta las medidas adecuadas para evitarlo;*

*e) Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad de las anteriores."*

En la hipótesis del artículo 48 de la Ley del Seguro Social, si el accidente lo causa el patrón intencionalmente, por sí o por medio de tercera persona, el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto Mexicano del Seguro Social las erogaciones que haga al otorgar al trabajador asegurado las prestaciones en dinero y en especie que dicha Ley establece.

En los casos de riesgo de trabajo, la indemnización que se paga a los trabajadores no es total, sino parcial, precisamente porque se trata de una responsabilidad objetiva, pero cuando hay falta inexcusable del patrón, a la responsabilidad objetiva se agrega otra de naturaleza subjetiva, razón por la cual se aumentan las indemnizaciones en un veinticinco por ciento cuando concurre la falta inexcusable del patrón.

Por cuanto hace al aumento del veinticinco por ciento considero justo que se aplique ya que al menos inducirá a los patrones a ser más estrictos en la observancia de las medidas de seguridad; en lo que respecta a la indemnización que se le otorga al trabajador al sufrir un riesgo de trabajo no considero que sea justo para los trabajadores puesto que el monto que se le paga al trabajador por el daño sufrido es muy precario, y si consideramos que si bien es cierto el dinero no va resarcir el daño causado, también lo es que él no buscó



ese accidente, y que indudablemente el riesgo sufrido es culpa del patrón por no haber tomado las medidas necesarias.

Los accidentes de trabajo se pueden prevenir mediante políticas fuertes de seguridad industrial, manejo de políticas de seguridad, protección y políticas de motivación y descanso en los trabajadores.

De lo anterior se podría decir que existen cuatro causas por las cuales se provocan los accidentes de trabajo; la culpa del trabajador, principalmente por descuidos; la culpa del empresario, por la carencia de medidas preventivas u ordenes imprudentes, el caso fortuito y la fuerza mayor, por las deficiencias de carácter técnico en la fabricación de las maquinarias o herramientas y los fenómenos de la naturaleza; y por último, los actos de terceros, particularmente compañeros de la víctima.

#### 4.5 Enfermedades de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo define a las enfermedades de trabajo como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

De lo anterior se derivan tres elementos que integran la definición de enfermedad de trabajo<sup>21</sup>:

---

<sup>21</sup> Ramón Muñoz Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, México 1983, pág. 387.

- a) Es un estado patológico: una alteración del funcionamiento normal del cuerpo humano;
- b) El estado patológico proviene de una causa continuada (lenta y paulatina) que se distingue de la del accidente de trabajo la cual es súbita y violenta;
- c) La causa tiene su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

En razón del tercer elemento de la definición, podemos clasificar las enfermedades de trabajo en: enfermedades de trabajo que se originan por el trabajo y las que se motivan por el medio en que se trabaja.

La enfermedad de trabajo se refiere a un concepto de progresividad, es decir la repetición de una causa por largo tiempo, como consecuencia de la relación de trabajo, por lo que provoca en el trabajador una enfermedad que reviste el carácter de profesionalidad.

Independientemente de la definición de enfermedades de trabajo, nuestra Ley establece en su artículo 513, una larga tabla de enfermedades catalogadas como de trabajo, en ésta se menciona el padecimiento, en algunos casos a través de su denominación técnica y en otros mediante una fórmula descriptiva, listando después las actividades que puedan quedar afectadas profesionalmente por cada padecimiento. La tabla no es de ninguna manera limitativa, sino más bien

enunciativa puesto que pueden incluirse otros estados patológicos que, en cada caso concreto, se demuestre que se adquirieron por el ejercicio del trabajo o por el medio en que se trabaja.

Como una manifestación de carácter dinámico del derecho del trabajo, encontramos el artículo 515, que dispone que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de la tabla de enfermedades de trabajo y al progreso de la medicina del trabajo.

La Ley no aclara cuál es el objeto de incluir una relación de las enfermedades profesionales. Ha correspondido a la jurisprudencia de la Corte el establecer el alcance de esa relación al señalar que su finalidad es integrar una presunción de profesionalidad respecto de un determinado padecimiento con relación a una actividad específica.

En este juego de presunciones debe de atenderse que estas enfermedades admiten prueba en contrario. Si el padecimiento está catalogado como enfermedad de trabajo, el patrón podrá acreditar que, a pesar de ello, no la contrajo el trabajador estando a su servicio.

En realidad en todo esto hay un gran margen de discreción para el juzgador, claro está que por ser un problema de técnica médica, las Juntas de Conciliación y

Arbitraje descansarán, fundamentalmente, en opiniones periciales, pero ello no impedirá, por otra parte la libre apreciación e los hechos, como los juzgadores lo consideren e conciencia.

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo no contempla la protección a los trabajadores que dejan de trabajar temporalmente, como consecuencia de lo que en el lenguaje coloquial, se denomina enfermedad general. En realidad este es un concepto genérico que comprende tanto las alteraciones de la salud motivadas por un estado patológico derivado de una causa ajena al trabajo, tanto como los accidentes que tiene su origen en circunstancia extra-laborales.

Es obvio que la mala salud de los trabajadores por más que derive de otras causas, provoca en ellos una situación económica precaria, ya que el patrón no está obligado, en términos de la Ley a cubrirle su salario.

Los trabajadores han obtenido soluciones respecto de este problema, mediante las ventajas obtenidas por los sindicatos de trabajadores por medio de la contratación colectiva y a través del Seguro Social.

Asimismo la Ley Federal del Trabajo ha considerado esta situación en dos supuestos. Por una parte, decretando la suspensión de la relación de trabajo durante la enfermedad o el accidente que no constituyan riesgos de trabajo, como lo establece en su artículo 42 fracción II, y por la otra, estableciendo una indemnización de un mes de salario, además

de la prima de antigüedad, para los casos en que la enfermedad haga imposible la presentación del trabajo tal y como lo señala el artículo 53 fracción IV y el 54 de esta misma legislación.

#### 4.6 Concepto de higiene y seguridad industrial.

Debido a las condiciones existentes en nuestra época, es indispensable que la seguridad e higiene, como medidas preventivas, se establezcan en todos los locales en que el individuo, al desempeñar su trabajo, esté expuesto a dañar su salud o perder la vida.

La seguridad y la higiene aplicadas a los centros de trabajo tiene como objetivo salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores por medio del dictado de normas encaminadas tanto a que les proporcionen las condiciones para el trabajo, como a capacitarlos y adiestrarlos para que se eviten, dentro de lo posible, las enfermedades y los accidentes laborales.

Todas las normas que se expidan para mejorar la seguridad y la higiene son aplicables a los centros de trabajo, mismos que están constituidos por los lugares en que se realizan actividades de producción de bienes o prestación de servicios, en los que intervienen personas sujetas a una relación de trabajo. De igual forma se consideran centros de trabajo los establecimientos de producción de bienes y

servicios pertenecientes a sociedades cooperativas y demás formas de organización laboral<sup>22</sup>.

Para tal efecto, se considera que la seguridad y la higiene en el trabajo son entonces el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos en el trabajo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con el motivo de su actividad laboral<sup>23</sup>. Por tanto es importante establecer que la seguridad y la higiene son instrumentos de prevención de los riesgos y deben considerarse sinónimos por poseer la misma naturaleza y finalidad.

Ante las premisas que integran las consideraciones precedentes, se establece la necesidad imperiosa de desarrollar la capacidad y el adiestramiento para optimizar la seguridad y la higiene en los centros de trabajo, a fin de que, dentro de lo posible y lo razonable, se puedan localizar, evaluar, controlar y prevenir los riesgos laborales.

La responsabilidad de la seguridad e higiene en el trabajo corresponde a las autoridades, patrones y trabajadores, para lo cual las primeras establecen programas dirigidos a los otros sujetos obligados, acerca de la importancia en la adopción de medidas preventivas que eviten los riesgos de trabajo, considerándose como obligatorio que

---

<sup>22</sup> Rodríguez González, Gilberto y Gerard Bertrand, Alejandro, Seguridad e higiene y Riesgo de Trabajo, Ed. Themis, 1ª edición, México, 1983. Pág. 10.

<sup>23</sup> Ibidem, pág. 10.

en los reglamentos interiores de trabajo exista un apartado especial, suficientemente desarrollado, con disposiciones tendientes a prevenir los riesgos específicos de las actividades que se realizan en cada centro de trabajo, sujetándose a las normas que al respecto se expidan, mismas que tienen como objetivo salvaguardar la vida, preservando la salud y la integridad física de los trabajadores.

Las normas y disposiciones a que se hace referencia se derivan de los estudios e investigaciones que se realizan en los centros de trabajo y de los exámenes que se practican a los propios trabajadores, para identificar y valorar las posibles causas de riesgos de trabajo en que se determinen las alteraciones que provocan en la salud. Por su parte las comisiones de seguridad e higiene deben informar a los trabajadores acerca de los riesgos ocurridos en los centros de trabajo en que presten sus servicios, señalando las causas que produjeron dichos riesgos y las medidas preventivas adoptadas.

El problema laboral que surge a propósito de las enfermedades generales es el de su comprobación para justificar su ausencia. No obstante nuestra legislación es omisa al respecto por lo que le ha correspondido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación el establecimiento de los criterios adecuados, de este modo si el trabajador se encuentra inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, dicha Institución será la única facultada para justificar las faltas de asistencia motivadas por enfermedad, menos que se pruebe que los servicios fueron requeridos y

negados por la Institución. De igual manera se exige que el trabajador dé aviso de la causa de la ausencia y que se acredite al volver al trabajo.

En los contratos colectivos de trabajo suele convenirse que el patón pague el salario de los tres primeros días de la enfermedad los cuáles no están a cargo del Seguro Social, y posteriormente, es decir que a partir del cuarto día se pague la diferencia entre el salario real del trabajador y el susidio que por menor cantidad cubre el IMSS.

#### 4.7 Importancia de la seguridad e higiene industrial.

Con frecuencia las personas que actúan en el campo de la prevención de los riesgos en el trabajo, se desalientan porque no encuentran el eco necesario a sus esfuerzos, muchas veces es preciso poner el incentivo de una mayor producción para que se adopten medidas de seguridad en los centros de trabajo, como si los mandatos de la Ley fuesen malas reglas de cortesía industrial y no necesidades para proteger la mayor riqueza de México, que son sus trabajadores.

Ciertamente es necesario estimular con los recursos de la administración para que se implanten los más eficientes medios de producción en el trabajo pero hay que pensar al mismo tiempo que una administración laboral verdaderamente responsable tiene la obligación de tomar, en primer término, las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores.



En esencia, el aspecto central de la seguridad e higiene del trabajo reside en la protección de la vida y la salud del trabajador, el ambiente de la familia y el desarrollo de la comunidad.

Sólo en segundo término, si bien muy importantes por sus repercusiones económicas y sociales, debemos colocar las consideraciones sobre pérdidas materiales y quebrantos en la producción, que inevitablemente acarrearán también los accidentes y la insalubridad en el trabajo.

Estas pérdidas económicas son cuantiosas y perjudican no sólo al empresario directamente afectado, si no que repercuten sobre el crecimiento de la vida productiva del País.

De ahí que la prevención en el trabajo interese a la colectividad, ya que toda la sociedad ve mermada su capacidad económica y padece indirectamente las consecuencias de la inseguridad industrial.

El acelerado crecimiento económico de México ha llevado a la industria a una constante y más frecuente necesidad de modernización de equipos y procedimientos tecnológicos, pero a su vez, esta mayor complejidad industrial trae como consecuencia varios riesgos para los trabajadores, que aumentan la probabilidad de contingencias que pueden causar lamentables y hasta irreparables daños al obrero, a su familia, a la empresa y a la comunidad.

Todo esto indica que, no obstante las prevenciones de la ley, se requiere un fuerte impulso y una acción coordinada para desarrollar la seguridad e higiene industrial en México. La promoción de políticas preventivas, sobre todo, permitirá superar los riesgos de las nuevas condiciones de la industria mexicana y mejorar en general las condiciones de todas clases que se dan en los ambientes de trabajo.

Este tema es importante puesto que en muchas partes del mundo se carece de una cultura de protección y de higiene en el ámbito laboral por parte de los patrones, ya que no valoran el desempeño de los trabajadores, y dejan de lado el esfuerzo de estos sin pensar que sin el trabajo que ellos realizan, sus empresas, industrias o actividades que realicen no rendirían frutos, es así como el trabajador se convierte en una pieza clave en la economía de los países ya que si no hay trabajadores no hay un progreso económico por lo que se deben aplicar mejores condiciones de trabajo así como establecer sistemas adecuados de seguridad para evitar riesgos laborales. Muchas veces los patrones no se percatan de que los riesgos laborales pueden perjudicar a su empresa económicamente, puesto que al no tener los elementos necesarios para aportar la seguridad debida a sus trabajadores ocurren muchos accidentes o enfermedades de trabajo; esto lo podrían evitar con una adecuada planeación, cumplimiento a la normatividad laboral, capacitación de los recursos humanos y un efectivo destino de los recursos económicos de la organización, definitivamente pueden evitarse los riesgos de trabajo que tantas secuelas dejan en la salud de los colaboradores y pérdidas económicas en las

empresas por concepto de ausencias laborales e incremento en las primas del seguro de riesgos de trabajo para el pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por el bien de la economía de las empresas y la integridad física de los subordinados es tiempo de que se deje de ver como gasto la inversión en sistemas, procesos, equipos de seguridad y capacitación para los trabajadores, ya que más que un desembolso innecesario constituye una inversión que además de obligatoria, verdaderamente resulta necesaria.

Aunado a lo anterior, si consideramos los miles de pesos que las empresas pierden en un año por concepto de ausencias derivadas de incapacidades por accidentes o enfermedades de trabajo, el fuerte impacto que deja en la productividad de la negociación, el incremento del porcentaje de prima del Seguro Social, la cual es exclusivamente patronal y que debe ser aplicado al salario base de cotización de todos los trabajadores de la compañía por todo un año, y las afectaciones que se producen en la empresa, podemos ver que hay una pérdida que en algunos casos alcanzan millones de pesos, y esto repercute en la economía nacional.

Es posible que por pretender ahorrarnos unos centavos terminemos pagando pesos, y más importante, afectando la integridad de nuestro capital más valioso: nuestros trabajadores.

Es por ello necesario que las empresas o patronos físicos estudien y tomen en cuenta todos los posibles riesgos que implica una determinada actividad para evitar que estos se produzcan, si bien es cierto que hay sucesos que no se pueden prever por lo menos se debe tener un sistema eficiente para combatirlos cuando estos sucedan como sería el caso de un incendio, sismo, entre otros; esto traería muchos beneficios a la económicos a la empresa y a los trabajadores les daría una mayor seguridad en la realización de sus labores.

#### 4.8 Campo de acción de la higiene y seguridad industrial.

La salud en el trabajo utiliza los métodos y procedimientos de las ciencias y disciplinas en las cuales se apoya para cumplir con sus objetivos.

La higiene y seguridad industrial, trata sobre los procedimientos para identificar, evaluar y controlar los agentes nocivos y factores de riesgo presentes en el medio ambiente laboral y que bajo ciertas circunstancias, son capaces de alterar la integridad física y/o psíquica del ser humano; procedimientos que son reglamentados legalmente y considerando que la ley protege al trabajador desde su hogar para trasladarse a su centro de trabajo.

El campo de acción de la higiene y seguridad industrial comprende entre otros, ámbitos como: las condiciones materiales del ejercicio del trabajo, esfuerzo, fatiga, temperatura, ventilación, presencia de agentes contaminantes,

el interés de la propia tarea, monotonía el carácter competitivo de la tarea, las estimulaciones, la tensión y cargas mentales, las oportunidades de aprender algo nuevo y adquirir una calificación mayor, ser promocionado, duración de la jornada grado de exposición a los agentes contaminantes, el rolar turnos, grado de flexibilidad y carácter de los supervisores y todo lo que se pueda concebir que corresponda al ambiente laboral.

#### 4.9 Excluyente de responsabilidad.

La ley, al establecer la responsabilidad patronal por los riesgos de trabajo a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, presume que el trabajador actúa dentro ciertos límites de conducta, aún cuando inclusive acepta, sin que ello excluya la responsabilidad patronal, la torpeza o negligencia del trabajador o que el accidente sea causado por impudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona, sin embargo, se prevén situaciones en la que el accidente de trabajo no generará obligación alguna o cargo del patrón.

El artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo establece algunas causas excluyentes del cumplimiento de la responsabilidad que menciona el artículo 487 de la misma Ley mencionado con anterioridad:

*"El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:*

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

*El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico."*

Por su parte en el artículo 489 de la Ley Federal del Trabajo enumera diversas circunstancias que aún presentándose en un caso dado, no liberan al patrón de las responsabilidades:

- I. "Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;
- II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y
- III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona."

## **CAPÍTULO V**

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

#### 5.1 Posibles consecuencias de los riesgos de trabajo.

Los riesgos de trabajo traen consigo diversas consecuencias que van desde la reducción o pérdida de las facultades y aptitudes funcionales u orgánicas de los trabajadores y por lo tanto en su capacidad de trabajo, hasta la muerte. Todas estas consecuencias se engloban en el concepto de incapacidad por el cual se entiende la disminución o pérdida de la aptitud para trabajar.

Existen diversos criterios para clasificar las consecuencias consistentes en la disminución o pérdida de las facultades y aptitudes funcionales u orgánicas de los trabajadores, el primero de ellos considera como elemento primordial el transcurso del tiempo, por lo que se distingue



las incapacidades en temporales y permanentes, esto es, una lesión puede desaparecer en un tiempo más o menos corto sin dejar huella en el organismo, o por el contrario, puede hacer sentir sus efectos de manera permanente por todo el resto de la vida. El segundo criterio se basa particularmente en una subdivisión de las incapacidades permanentes, toma en cuenta las consecuencias que produce la lesión sobre las facultades o aptitudes para el trabajo, de donde nace la división en incapacidades totales o parciales, las primeras son la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes para el trabajo, y las segundas consisten en su sola disminución<sup>24</sup>; además de las incapacidades mencionadas, como ya se dijo, los riesgos de trabajo también pueden producir la muerte.

Ahora bien las consecuencias de los riesgos de trabajo no sólo se manifiestan en la disminución o pérdida de las facultades o aptitudes de los trabajadores sino, también, en la reducción o pérdida de su capacidad productiva; la mayoría de los riesgos de trabajo se traducen en la afectación de las facultades de los trabajadores con la consecuente disminución o pérdida de su capacidad de ganar dinero.

Desde el punto de vista de los criterios anteriores, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 477, clasifica las consecuencias derivadas de los riesgos de trabajo en

---

<sup>24</sup> De La Cueva, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, 9ª reimpresión, México, 2001, pág. 165.

incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y la muerte.

#### 5.1.1 Incapacidad temporal.

Por incapacidad temporal debe entenderse la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

La duración de la incapacidad temporal es incierta, pues no siempre pueden preciarse los resultados de la atención médica<sup>25</sup>.

La definición es suficientemente clara en lo que respecta al concepto mismo de incapacidad temporal, pero adolece de una imprecisión, pues la Ley habla de que la incapacidad puede ser parcial o total, pero no se dice cuál es la diferencia, ni el procedimiento para determinarla, ni las consecuencias que se producen en los casos de incapacidad parcial. Es cierto que la tabla de valuación se usa principal, por no decir exclusivamente, en las incapacidades permanentes, pero el artículo 478 abre la posibilidad de su aplicación a las incapacidades temporales; por lo que conviene prever una solución, la misma Ley en su artículo 506 impone a los médicos de las empresas la obligación de certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo y a emitir opinión sobre el grado de incapacidad. La dificultad nace si no existe médico en la empresa o si el trabajador no acepta el dictamen, cuestiones que tendrían que

---

<sup>25</sup> Ibidem, pág. 167.

ser resueltas por la Junta de Conciliación y Arbitraje. En relación a lo anterior, el mejor método para formular el dictamen será siempre la tabla, la que en última instancia se aplicará por analogía, de conformidad con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo. Si se dictamina la incapacidad parcial y el trabajador regresa a su trabajo tendrá derecho a su salario íntegro. Estas mismas soluciones se aplican en el régimen de seguridad social, de conformidad con el artículo 67 de la Ley respectiva.

#### 5.1.2 Incapacidad permanente parcial.

La incapacidad permanente se clasifica en permanente parcial y permanente total, dependiendo de las consecuencias que deje el daño sufrido por el trabajador. A diferencia de la incapacidad temporal la incapacidad permanente es la consecuencia de la consolidación de las lesiones, lo que permite determinar la condición de la víctima para el resto de su vida.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 479 establece que debe entenderse por incapacidad permanente parcial la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

La definición de incapacidad permanente parcial es clara, pero su aplicación exige algunos comentarios.

Existen dos sistemas generales para fijar la incapacidad parcial, el arbitrio judicial basado en los resultados de la

investigación y en los estudios efectuados por los peritos médicos, o la predeterminación de sus diferentes grados en una tabla de valuación de incapacidades. El primero, si bien permite alcanzar resultados más humanos mediante la consideración de las circunstancias particulares de cada caso, tiene los inconvenientes de todo arbitrio judicial, particularmente en los pueblos donde los jueces no gozan de especial consideración y prestigio. El segundo es demasiado rígido, lo que puede conducir a injusticias, una de las cuales sería la distinción entre incapacidad para el trabajo e incapacidad para la profesión, misma que fue recogida por la Comisión; y por otra parte, es humanamente imposible prever todas las situaciones futuras, por lo cual, en esos casos, tendrá que recurrirse al arbitrio judicial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

### 5.1.3 Incapacidad permanente total.

Por incapacidad permanente total se entiende la pérdida de facultades y aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

La definición del artículo 480 de nuestra Ley Federal del Trabajo es suficientemente clara y no necesita explicaciones. Solamente diremos que su determinación es un problema técnico que, en caso de controversia decidirá la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en vista de los dictámenes médicos que se le presenten.

#### 5.1.4 Muerte.

Se ha dicho que la muerte es la cesación de los signos vitales del individuo<sup>26</sup>.

En este caso la Ley señala una lista de las personas que estarán facultadas para recibir la indemnización que le corresponda.

#### 5.2 Determinación del pago de las indemnizaciones.

La reparación de las consecuencias derivadas de los accidentes y enfermedades de trabajo va enfocada fundamentalmente a dos objetivos, uno a la reparación de la salud y rehabilitación del trabajador y otro a compensarlo para que obtenga un ingreso equivalente al que hubiese recibido de no haber padecido el riesgo.

Para la recuperación de la salud y la rehabilitación del trabajador, sea cualquiera de las tres incapacidades que padezca, la Ley Federal del Trabajo señala los elementos de índole médico necesarios para su recuperación.

Para compensar al trabajador su disminución o pérdida de capacidad de ganancia, la misma Ley en su artículo 487, última fracción le impone al patrón una obligación de naturaleza económica: el deber de pagarle una indemnización.

---

<sup>26</sup> Cavazos Flores, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, 9ª edición, México, 1998, 4ª reimpresión 2004, pág. 304.

La indemnización tuvo sus orígenes en el derecho civil, de ahí que fuera evolucionando hasta llegar al derecho laboral. El principio de la indemnización *forfaitaire*, aceptaba la idea del riesgo de trabajo y concretaba el concepto de accidente de trabajo y sus modalidades, por lo que fue preciso fijar las bases para el pago de las indemnizaciones.

La idea de que la indemnización debía ser unitaria, independiente de la causa del accidente, y que no debía ser total, sino parcial, y finalmente, la suspensión de arbitrio judicial mediante un sistema de indemnizaciones fijas fueron algunas de las problemáticas que se presentaron, las cuales mencionaremos brevemente<sup>27</sup>:

- A) La unitariedad de las indemnizaciones: las causas del accidente son importantes para determinar quién debe reportar las consecuencias, pero no debe ser la base para establecer el monto de las indemnizaciones, pues en todos los casos, cualquiera que sea la causa las consecuencias son las mismas.
  
- B) El principio de la indemnización *forfaitaire*: el derecho civil aceptaba únicamente por los actos culposos del empresario, pero imponía una indemnización total, de tal suerte, que el trabajador que sufría una incapacidad plena tenía derecho a recibir una renta vitalicia igual al salario que devengaba al cubrir el accidente.

---

<sup>27</sup> De La Cueva, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, 9ª reimpresión, México, 2001, pág. 155

Los empresarios aceptaron que la responsabilidad se extendiera a los accidentes ocurridos por culpa del trabajador o por caso fortuito, pero no admitieron una indemnización total, por lo que propusieron que se diera una indemnización parcial.

- C) La suspensión del arbitrio judicial mediante un sistema de indemnizaciones fijas: de conformidad con las normas del derecho civil, en los casos de la indemnización absoluta para el trabajo o en la muerte de una persona, como resultado de una acción culposa o delictiva de otra, el juez debe investigar los ingresos totales de la víctima, a fin de determinar el monto de la renta vitalicia que debe satisfacer el victimario, y en los casos de muerte, el promedio normal de vida de la víctima, a efecto de calcular el número de años durante los cuales recibirán los deudos la renta.

En el pasado se discutió si se trataba de salario o si, por el contrario, era la reparación de un daño, semejante a la indemnización que debe pagarse de conformidad con las normas del derecho civil.

El debate, por lo menos para el derecho mexicano, debe considerarse cerrado, puesto que el derecho civil, de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, nada tiene que hacer en el campo de las relaciones laborales.

De esta idea partiremos a definir lo que es una indemnización. Pina Vara define a la indemnización como la cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes<sup>28</sup>. Por lo que la indemnización se traduce en una transacción que se realiza entre la víctima y el victimario (en este caso en particular entre el trabajador y el patrón o en su caso entre el trabajador y el Instituto mexicano del Seguro Social), en palabras simples es una compensación que alguien pide y eventualmente puede recibir por daños de parte de otra persona o entidad.

La transacción mencionada corresponde a la petición realizada por parte del trabajador de una determinada suma de dinero, la que deberá ser equivalente al daño producido o a las ganancias y beneficios que hubiese adquirido de no haberse producido éste. Es por esto que, generalmente, se habla de indemnización de perjuicios, entendiéndolo como aquel detrimento patrimonial producido por el deudor o victimario, y que deberá ser compensado.

Como ya hemos mencionado la indemnización no es mas que una suma de dinero que se paga a una persona que ha sufrido un daño o perjuicio, para que con ella quede indemne o, al menos, compensada de la pérdida producida. Si se trata de un daño material, el Derecho intenta siempre la reparación en forma específica: así, el daño producido en el automóvil como consecuencia de un accidente de tráfico será resarcido. Sin embargo, hay casos que no admiten la reparación en especie,

---

<sup>28</sup> Pina Vara Rafael, Diccionario De Derecho, Ed. Porrúa, 33ª edición, México 2004, pág.



como son los daños físicos personales o los daños morales: en estos supuestos, el dinero no cumple en realidad una función reparadora, pues no es posible entender ni aceptar que la pérdida de un brazo, una invalidez permanente o la muerte de un ser querido valen o se traducen en una determinada cantidad de dinero. Sin embargo, el dinero puede servir como fórmula de compensación, incluso cuando se trata de un procedimiento muy tosco.

El término indemnización es muy extenso y dependiendo de la rama del derecho en que se aplique es como surtirá sus efectos, en el derecho laboral, las indemnizaciones por accidentes de trabajo suelen regularse con arreglo a una tabla de valuación de lesiones, cuando un infortunio acaecido en el lugar de trabajo o una enfermedad profesional ha producido una disminución de la integridad física del empleado. Se conceden con cargo a la Seguridad Social, una vez que la lesión ha sido peritada tras la alta médica definitiva.

Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.

Ahora bien, el hecho de que el trabajador que sufra un riesgo presente estados patológicos anteriores como idiosincrasias, taras, discrasia, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Por lo consiguiente según, lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, si la incapacidad sufrida por el trabajador es temporal, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario íntegro que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar, cuyo pago se hará a partir del primer día de la incapacidad.

Tratándose de incapacidades temporales, se establecen dos reglas para que puedan llegar a catalogarse como permanentes:

- a) Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes; se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede a declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses, por lo que el trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.
  
- b) Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la

indemnización hasta el monto que le correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.

En el caso de sufrir una incapacidad permanente, la Ley Federal del Trabajo establece una tabla estipulando por cada tipo de incapacidad un porcentaje, que va de un mínimo a un máximo de lo que correspondería por la incapacidad permanente total, por lo que si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiere sido permanente total.

Con objeto de determinar el porcentaje que corresponde entre el máximo y el mínimo, se tomará en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio y si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

La indemnización que debe percibir el trabajador en el caso de incapacidad permanente parcial o total, le será pagada íntegra, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal.

Fijado el grado de incapacidad, dentro de los dos años siguientes, podrá el trabajador o el patrón solicitar su

revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación.

El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó la incapacidad permanente total.

En el supuesto de que una víctima de un riesgo de trabajo no pueda desempeñar su empleo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

En la práctica es muy difícil que se dé cumplimiento a la disposición anterior por los problemas que implica la reposición del trabajador en su empleo.

El patrón no está obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades.

En base a lo señalado anteriormente a mi punto de vista nuestra Ley tiene ciertas deficiencias en especial en cuanto a la determinación del monto de la indemnización como consecuencia de sufrir un riesgo de trabajo, puesto que si analizamos nuestra legislación, podemos observar que resulta injusto que el trabajador al sufrir un riesgo de trabajo y como consecuencia de este, una incapacidad permanente ya sea parcial o total, la indemnización correspondiente no le sea

pagada en base al salario real que venía percibiendo al momento de ocurrir el siniestro, sino que, en su lugar se basen en una tabla para determinar la cantidad de dinero que van a percibir.

Resulta incongruente y por ende absurdo que los legisladores establezcan una tabla de porcentajes para cada una de las partes que componen nuestro organismo, puesto que no se tratan de simples objetos a los cuales les pueden otorgar un valor en dinero, es denigrante que vean al cuerpo humano como una cosa, si bien es cierto que cada parte del cuerpo tiene una función diferente, y que unos tienen funciones más importantes que otros, también es cierto que la pérdida de una parte de nuestro cuerpo por más pequeña que sea resulta dolorosa y por ello causa un daño irreparable para la persona que lo padezca no solo físico sino también mental, puesto que el cuerpo humano es un todo, cada parte tiene su función específica, y la pérdida de algún miembro de nuestro organismo nos causa una disminución en nuestras capacidades, por lo que si bien es cierto que el dinero no repara la pérdida y dolor de la persona que lo sufra, sirve como un medio de compensación.

Ahora bien conforme a lo anteriormente manifestado, considero importante una reforma a la Ley Federal del Trabajo, muy en especial al capítulo de riesgo de trabajo así como a la Ley del Seguro Social en cuanto al mismo tema, según lo expondré en el capítulo conclusivo; por lo consiguiente es de hacerse notar que nuestra Ley establece un monto muy bajo para el cálculo de la indemnización, puesto

que en su numeral 486, la Ley Federal del Trabajo manifiesta al respecto:

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

Esto resulta por demás irrisorio, puesto que en la actualidad el salario mínimo es muy bajo, y no es razonable que una familia viva con esa cantidad, cuando estaba acostumbrada a un ingreso más alto; luego entonces se esta atentando contra la calidad de vida del trabajador, por ello resulta necesario una modificación a nuestra Ley puesto que, no es justo que los trabajadores además de padecer un daño físico, sufran un menoscabo en su patrimonio, ya que ellos no tiene la intención de sufrir ningún riesgo, sino todo lo contrario.

Por otro lado, la indemnización comprenderá, cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte:

- a) Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios;

- b) El importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Se estima que las indemnizaciones por muerte son muy pequeñas por tanta limitación, pero en la práctica algunas empresas conceden seguros de vida a sus trabajadores.

En relación a la muerte del trabajador como consecuencia del sufrimiento de un riesgo de trabajo, como ya mencionamos la indemnización otorgada a los beneficiarios es demasiado precaria, puesto que si analizamos que en muchas ocasiones la víctima era el sustento de su familia, resulta un tanto injusto que se otorgue a sus familiares una cantidad tan baja como indemnización, que si bien como ya hemos mencionado con anterioridad la indemnización no va a resarcir la muerte del trabajador, por lo menos debería otorgárseles a los beneficiarios una seguridad económica, situación que no se da en la actualidad, puesto que la compensación en dinero que se les otorga solo asciende a 730 días de salario, cantidad que por obviedad no les otorga ninguna seguridad a los afectados, por lo que a mi consideración deberían de otorgarles una cantidad mucho más alta a los beneficiarios, o en su lugar otorgarles una cantidad fija de por vida, en virtud de que el trabajador perdió la vida en ejercicio de sus funciones y en consideración de los servicios prestados a la empresa o particular.

Ahora bien si el trabajador se encontrará inscrito al Instituto Mexicano del Seguro Social, al momento de sufrir un riesgo de trabajo, éste, de acuerdo con la Ley del Seguro Social, cuando no esté conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el Instituto de manera definitiva deberá interponer el recurso de inconformidad.

En el supuesto a que se refiere el párrafo anterior, entre tanto se tramita el recurso o el juicio respectivo, el Instituto otorgará al trabajador asegurado o a sus beneficiarios legales las prestaciones a que tuvieran derecho en los seguros de enfermedades y maternidad o invalidez y vida, siempre y cuando se satisfagan los requisitos señalados por esta Ley. En cuanto a los demás seguros se estará a lo que se resuelva en la inconformidad o en los medios de defensa establecidos en la Ley.

Por otro lado si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la Ley del Seguro Social establece y el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.

Aunado a ello, el asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere la Ley del Seguro Social, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando justifique la causa de



no hacerlo. El Instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad, o en caso de recaída con motivo de éstos. Así mismo el patrón deberá dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo o en su caso el trabajador, los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado del mismo al Instituto.

Ahora bien el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero de acuerdo a lo establecido por el artículo 58 de la Ley del Seguro Social:

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

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

atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la Ley del Seguro Social;

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

La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones económicas a que se refiere el párrafo anterior se otorgarán por la institución de seguros que elija el trabajador. Para contratar los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia el Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador y la diferencia positiva será la suma asegurada, que deberá pagar el Instituto a la institución de seguros elegida por el trabajador para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia. El seguro de sobrevivencia cubrirá, en caso de fallecimiento del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, la pensión y demás prestaciones económicas a que se refiere este capítulo,

*a sus beneficiarios; si al momento de producirse el riesgo de trabajo, el asegurado hubiere cotizado cuando menos ciento cincuenta semanas, el seguro de sobrevivencia también cubrirá el fallecimiento de éste por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De acuerdo con lo expresado en los párrafos anteriores, es necesario señalar que la Ley del Seguro Social necesita reformarse en relación al monto de la indemnización que se paga en el caso de que un trabajador sufra un riesgo de trabajo, específicamente en lo que refiere a la incapacidad permanente parcial o total. Puesto que como se menciona

líneas arriba, el IMSS pagará al trabajador que sufra una incapacidad permanente total una pensión mensual del 70%, considero que se le debería pagar al 100% es decir en base a su salario real puesto que el trabajador no tuvo la culpa de sufrir dicho daño.

Ahora bien si el riesgo sufrido por el trabajador trajera como consecuencia la muerte se observará lo establecido en el artículo 64 de la Ley del Seguro Social:

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

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

a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido, o

b) Contratar rentas por una cuantía mayor.

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

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

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

II. A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del seguro de invalidez y vida;

III. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de

*incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo;*

*IV. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años.*

*Deberá otorgarse o extenderse el goce de esta pensión, en los términos del reglamento respectivo, a los huérfanos mayores de dieciséis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración, las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio;*

*V. En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones, y*

*VI. A cada uno de los huérfanos, cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años si se encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente*

*incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.*

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

*Al término de las pensiones de orfandad establecidas en este artículo, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.*

*A las personas señaladas en las fracciones II y VI de este artículo, así como a los ascendientes pensionados en los términos del artículo 66, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban."*

La Ley Federal del Trabajo estipula diversas reglas respecto a la forma de integrar el salario, así como los montos mínimos y máximos del factor salarial base para el cálculo y pago de las indemnizaciones con motivo de los riesgos de trabajo.

Se toma como base el salario diario, incluyendo la cuota diaria y la parte proporcional de las gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores; que correspondan al



empleo que desempeñaba hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

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

La cantidad del factor salarial base para el cálculo y pago de las indemnizaciones por riesgo de trabajo nunca podrá ser inferior al salario mínimo; y como máximo el doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de la prestación del trabajo. En el supuesto de que el trabajo se preste en lugares de diferentes zonas económicas el salario mínimo será el promedio de los salarios mínimos respectivos y el máximo de doble de ese promedio.

El concepto de incapacidades incluye prestaciones derivadas de la misma y el pago de una determinada suma de dinero como indemnización, pero también la atención psíquica, y la reeducación, entre otras. Dentro de toda posibilidad ha de procurarse que el trabajador rehaga su vida y se reintegre a la actividad cotidiana de una u otra forma. Es comprensible que ante la presencia de un riesgo de trabajo nunca será la indemnización que se otorgue al trabajador lo que repare el

daño sufrido, pues dicho pago redundará en un beneficio económico temporal, pero no permanente, de ahí que cuantificarla de modo total o parcial no compensa la realidad social a la que debe enfrentarse el incapacitado.

### 5.3 Sujetos de indemnizaciones.

En los casos de riesgos de trabajo, el trabajador que sufre el daño es el titular único del derecho de recibir las prestaciones en especie y las indemnizaciones que concede la Ley. Existe no obstante una excepción:

En los casos de incapacidad mental comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a las mismas personas que señala el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, para el caso de muerte del trabajador, a cuyo cuidado quede, los cuales se señalan:

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

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

*III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su*

*cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.*

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

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

Asimismo, resulta oportuno señalar que el artículo 503, de la misma Ley, refiere que para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

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

*Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;*

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

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

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

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

*VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin*

*sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y*

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

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El trabajador durante muchos años estuvo sujeto a diversos regímenes que afectaron su integridad tanto física como mental, algunos de éstos manipulaban hasta su voluntad y capacidad de pensar como fue el caso de la esclavitud, es por ello que resultó de suma importancia el estallamiento de la Revolución Mexicana de 1910, puesto que en ella se ven reflejados todos los esfuerzos del pueblo. Gracias a este evento histórico fue que surgió la Constitución Mexicana, específicamente el artículo 123 en su fracción XXIX, el cual establecía "se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares; de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de 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 fundir e inculcar la previsión popular", fue hasta entonces que la Constitución tuvo carácter social; posteriormente se estableció el Seguro Social para resolver razonablemente los

problemas derivados de los riesgos de trabajo a que están sujetos los trabajadores y la necesidad inaplazable de encontrar un sustituto del salario cuando por razones de invalidez o vejez los trabajadores dejasen de ser útiles.

**SEGUNDA.-** La relación de trabajo constituye la unión entre el trabajador y patrón puesto que al interactuar ambos se crean los derechos y obligaciones que rigen dicha relación, los aspectos, condiciones y supuestos concurrentes no dependen de los sujetos, son de aplicación forzosa. En el momento en que se establece la relación, las normas de trabajo surgen simultáneamente; de esta relación de trabajo nace el contrato individual o colectivo según sea el caso. Dentro de esta relación existen diversos elementos primordiales e indispensables para la existencia y validez de la misma, los cuales consisten en la prestación de un servicio, la subordinación y una contraprestación por el servicio prestado.

**TERCERA.-** Los riesgos de trabajo existen desde siempre, y su regulación ha ido evolucionando con el paso de los años, estos durante mucho tiempo fueron ignorados puesto que al no existir una normatividad que regulara al trabajo, no podían ser medidas sus consecuencias. La regulación del derecho laboral constituye un avance mundial muy importante en especial en el campo de la protección a los trabajadores, puesto que al establecerse normatividades relacionadas con el trabajo, trajo como consecuencia el reconocimiento de los riesgos de trabajo, sin embargo para nuestro país fue sin duda uno de los más grandes avances en la historia puesto que

nuestro pueblo se vio liberado de la opresión en la que vivía, fue entonces la Ley Federal del Trabajo de 1931 la cual abrió paso a una nueva era en la protección de los derechos de los mexicanos, en especial de la clase trabajadora.

**CUARTA.-** Dentro del concepto riesgos de trabajo están contemplados tanto los accidentes como las enfermedades de trabajo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio y con motivo de su trabajo. Aún cuando ambas sean consecuencia del trabajo desarrollado por los trabajadores, tienen manifestaciones y consecuencias diferentes, puesto que el accidente es inesperado e instantáneo, en tanto que la enfermedad profesional es progresiva y casi siempre anunciada. Por otra parte tanto la seguridad social como la higiene juegan un papel importante dentro de las relaciones de trabajo puesto que son las ramas que procuran que el trabajador cuente con mejores condiciones de trabajo y a través de las reglas que sobre estas materias se establecen se pueden prever en muchos casos los accidentes o enfermedades de trabajo.

**QUINTA.-** Las consecuencias de los riesgos de trabajo pueden ser variadas dependiendo la intensidad del daño; la indemnización que resulte por el riesgo sufrido será pagada por el patrón o en su caso por el IMSS, dependiendo si se encuentra el trabajador afiliado o no a ese Instituto; por otro lado, considero que el hecho de que se paguen las indemnizaciones permanentes en base al salario real que el trabajador percibe al momento de sufrir el accidente o la



enfermedad de trabajo, proporcionaría una mayor seguridad y certeza jurídica al trabajador, toda vez que éste se sentiría más seguro de realizar su trabajo.

Así pues, con la reforma a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social, que establezca de una indemnización en base al salario real de los trabajadores al sufrir una incapacidad permanente parcial, o total, o en su caso, la muerte, se estaría proporcionando a éstos una mayor seguridad tanto económica como social, pues estarían más protegidos.

## BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE Martínez, Eduardo, *Seguridad e Higiene en la Industria*, 3ª edición, México, Ed. Agus, 1996.

BARAJAS Montes de Oca, Santiago, *Panorama del Derecho Mexicano, Derecho de trabajo*, 1ª edición, México, Ed. Mc Graw Hill, 1997.

BERMUDEZ Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Ed. Oxford, 2004.

BRICEÑO Ruiz, Alberto, *Derecho Individual del trabajo*, México, Ed. Harla, 1985.

CABANELLAS, Guillermo, *Compendio de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Tomo II, Ed. Omega, 1968.

CARRILLO Prieto, Ignacio, *Introducción al Derecho Mexicano, Derecho de la Seguridad Social*, México, Ed. UNAM, 1981.

CAVAZOS Flores, Baltasar, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, 9ª edición, México, Ed. Trillas, 1998, 4ª reimpresión 2004.

DAVALOS, José, *Derecho individual del trabajo*, México, Ed. Porrúa, 2000.

DE BUEN, Néstor, *Derecho del trabajo*, Tomo I, 14ª edición, México, Ed. Porrúa, 2001.

DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho Mexicano del trabajo*, Tomo I, 21ª edición, México, Ed. Porrúa, 2007.

DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho Mexicano del trabajo*, Tomo II, 9ª reimpresión, México, Ed. Porrúa, 2001.

GUERRERO, Euquenio, *Manual de Derecho del trabajo*, México, Ed. Porrúa, 2000.

MUÑOZ López, Rafael, *Estudio Práctico del grado de riesgos*, México, Ed. ISEF, 2002.

OLEA Manuel, Alonso, *Concepto de accidente de trabajo*, 1ª edición, México, Ed. UNAM, 1981.

OLEA Manuel, Alonso, *Derecho Procesal del Trabajo*, Madrid, Ed. Oxford, 2000.

PINA Vara, Rafael, *Diccionario de Derecho*, 33ª edición, México, Ed. Porrúa, 2004.

RAMÓN Muñoz, Roberto, *Derecho del trabajo*, Tomo II, México, Ed. Porrúa, 1983.

RODRIGUEZ González, Gilberto y GERARD Bertrand, Alejandro, *Seguridad e higiene y Riesgo de Trabajo*, 1ª edición, México, Ed. Themis, 1983.

## LEGISGRAFÍA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley de Seguro Social.