

R

Recargo. La palabra “recargo” se define en el *Diccionario* de la Real Academia Española como carga nueva o aumento de la carga.

Conforme al a. 21 del CFF, el recargo es una indemnización a la autoridad por la falta de pago oportuno de las contribuciones en la fecha o dentro del plazo fijado por las disposiciones fiscales para tal efecto.

Dentro del derecho mexicano de la seguridad social, para que se causen los recargos se requiere precisamente que se hayan generado las aportaciones de seguridad social sobre las que pretendan calcularse, y que dichas aportaciones no se cubran dentro de los plazos fijados por las leyes fiscales, lo cual resulta lógico, además, porque los recargos constituyen la indemnización al organismo encargado de proporcionar la seguridad social por el incumplimiento, por parte del sujeto pasivo, de la relación tributaria, de la obligación fiscal a su cargo de pagar en tiempo y forma la contribución a su cargo, y de esa suerte no puede haber en la especie tal indemnización si también en la especie no hubo tal incumplimiento.

En su a. 46, primer párrafo, la LSS dispone que cuando no se enteren las cuotas, los enteros provisionales o los capitales constitutivos dentro del plazo señalado en las disposiciones respecti-

vas, el patrón cubrirá a partir de la fecha en que los mismos se hicieren exigibles, los recargos moratorios correspondientes en los términos del CFF, sin perjuicio de las sanciones que procedan. De la disposición anteriormente invocada y transcrita se desprende que para efectos de que se tengan al particular, en el caso al patrón, incumpliendo el pago de las cuotas del seguro social, los enteros provisionales de las mismas o el (pago) de capitales constitutivos, el pago correspondiente debe no haberse realizado en los plazos señalados por la Ley de la materia, o sea en el caso de las cuotas obrero-patronales a más tardar el día diecisiete siguiente al bimestre vencido o dicha fecha de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año; en el de los enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a más tardar el día diecisiete de cada uno de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año, y por los capitales constitutivos, dentro de los siguientes quince días hábiles a su requerimiento (a. 45 y de la LSS), y sobre los mismos el patrón deberá cubrir los recargos moratorios correspondientes a la tasa que resulte de incrementar en un cincuenta por ciento la que mediante ley fije anualmente el Congreso de la Unión. Los recargos se

deben calcular por cada mes transcurrido en el periodo de actualización o, dicho en otras palabras, desde que los créditos por dichos conceptos (cuotas, enteros o capitales constitutivos), fueron exigibles hasta el momento de su pago.

La SCJN ha resuelto lo siguiente respecto a los recargos:

"RECARGOS FISCALES. NO ES RETROACTIVA LA LEY QUE AUMENTA SU CUOTA. El artículo 22, párrafo tercero, del Código Fiscal de la Federación, establece que los recargos por incumplimiento en un crédito fiscal se causarán por cada mes o fracción que transcurra a partir de la fecha de exigibilidad hasta que se efectúa el pago, y no excederán del importe total del crédito. Son, pues, prestaciones a cargo del deudor en mora que se originan por mandato de la ley en las condiciones referidas, y se motivan por el solo transcurso de un mes o fracción. Cuando la ley fiscal que impone el pago de recargos sobre impuestos adeudados es reclamada por aumentar el límite de tales recargos en relación con la que regla al iniciarse la mora, la aplicación de este ordenamiento no es retroactiva, porque se trata de un mandamiento abstracto y general aplicable para el futuro y porque no lesiona ninguna situación jurídica individual que no sea susceptible de ser modificada por la ley. Por consiguiente, no puede alegarse que el pago de recargos debe ser hasta determinado monto señalado por ordenamiento de anterior vigencia, porque la mora se sigue produciendo cuando la ley cambia las situaciones jurídicas generales para el futuro" (tesis de jurisprudencia sustentada por la Segunda Sala de la SCJN en el juicio de amparo en revisión AR 9082/83 Congeladora de Morelia, S. A., publicada en tomo II, primera parte, página 181,

de la octava época del *Semanario Judicial de la Federación*).

Adolfo GARCÍA AVENDAÑO

Recurso. Desde un punto de vista etimológico, la palabra "recurso" deriva del vocablo latín *recursus* (marcha hacia atrás, acción y efecto de recurrir). Existe, pues, una idea de retorno al punto de origen.

Podríamos definir al recurso como el medio de impugnación de los actos administrativos o judiciales establecido por la legislación aplicable a dichos actos.

Básicamente, podemos distinguir dos grandes categorías de recursos: los recursos procesales y los recursos administrativos. Trátase de dos nociones independientes que no tienen relación entre sí, dada su naturaleza diferente y su tramitación por órganos distintos.

A. Los *recursos procesales* sirven para impugnar los actos realizados por los órganos jurisdiccionales durante la tramitación de un proceso.

B. Los *recursos administrativos* son mecanismos puestos a disposición de los particulares lesionados en su esfera de derechos e intereses jurídicos, por un acto administrativo, a fin de obligar a una autoridad administrativa a revisar la oportunidad o la legalidad del acto impugnado, ya sea éste de su autoría, o sea un acto emitido por otra autoridad administrativa.

Por ser estos últimos los más comunes en materia de seguridad social nos ocuparemos únicamente de ellos.

Categorías de recursos administrativos.

Existen diversas clasificaciones de los recursos administrativos.

a) Así, podemos distinguir, según su finalidad, los recursos de legalidad y los de oportunidad;

b) Según su objeto, los recursos de revocación, de adecuación y de sustitución;

c) Considerando su causa, encontramos los recursos administrativos subjetivos y objetivos;

d) Otra clasificación, que tiene gran importancia desde un punto de vista práctico, distingue entre los recursos administrativos de derecho común y las diferentes especies de recursos administrativos especiales;

e) Otra importante clasificación nos permite distinguir dos grandes grupos: recursos gratuitos y recursos jerárquicos:

1. *El recurso jerárquico* permite a los administrados solicitar al superior jerárquico la anulación de un acto de su subordinado. Este recurso puede ser ejercido tanto por la ilegalidad como por la falta de oportunidad del acto.

La autoridad superior dispone del poder de anulación, que le permite anular el acto del subordinado, y del poder de reformar, que le permite modificarlo o invalidarlo.

2. *El recurso gratuito* (llamado también de reconsideración, de oposición o de reposición), permite al administrado dirigirse en forma directa al autor del acto que se combate. La autoridad puede retirar en forma retroactiva el acto en forma similar que en la revocación de los actos administrativos o anularlo con efectos hacia el futuro.

3. Recursos administrativos distintos de los recursos gratuitos y jerárquicos.

Esta categoría de recursos ha sido propuesta por los profesores franceses Vedel y Delvolvé, para agrupar los recursos que se interponen ante una autoridad distinta del autor del acto o de su superior jerárquico, la que tampoco

es una autoridad jurisdiccional, sino más bien un órgano administrativo autónomo.

1. *Recursos en materia de seguridad social.* La Ley del IMSS regula el “recurso de inconformidad”, en su a. 274, cuyo régimen se precisa en el Reglamento del citado a. (ver Recurso de inconformidad). Este recurso ha servido de ejemplo para la creación de recursos similares en otras leyes, tales como la del INFONAVIT, que prevé un “recurso de inconformidad”.

Por cuanto a la naturaleza jurídica de dicho medio de impugnación, debemos señalar que se trata de un recurso que es resuelto por un órgano administrativo especializado, lo que lo distingue tanto del recurso gratuito, que es sustanciado y decidido por el propio autor del acto, como del recurso jerárquico o de alzada, cuyo conocimiento corresponde al superior jerárquico del autor de la resolución impugnada.

Los órganos especializados en la resolución de los recursos, dentro de los cuales podemos ubicar al Consejo Técnico del IMSS, a la Comisión de Inconformidades del INFONAVIT, garantizan un tratamiento más adecuado y preciso de los recursos que aquel que brindan los órganos de gestión administrativa.

2. *Recursos previstos en el Código Fiscal.* Dado su carácter de organismo fiscal autónomo, la propia LIMSS prevé la aplicación supletoria de los recursos previstos en el CFF respecto de los actos relativos al “procedimiento administrativo de ejecución”, realizados por el IMSS y la SHCP (a. 271, LIMSS)

El recurso en cuestión es el “recurso de oposición al procedimiento administrativo de ejecución”, que se tramita ante las oficinas de cobros del IMSS.

a) Actos contra los que puede interponerse. El recurso es procedente contra los actos que:

— Exijan el pago de créditos fiscales, cuando se alegue que éstos no se han extinguido o que su monto real es inferior al exigido, siempre que el cobro en exceso sea imputable a la oficina ejecutora o se refiera a recargos, gastos de ejecución o a la indemnización prevista en el a. 21 del CFF.

— Se dicten en el procedimiento administrativo de ejecución cuando se alegue que éste no se ajustó a la Ley;

— Afecten el interés jurídico de un tercero (a. 128, CFF).

— Determinen el valor de los bienes embargados (a. 175, CFF)

b) Procedimiento. Plazo. El recurso debe interponerse dentro de los 45 días contados a partir del día siguiente a aquel en que surta efectos la notificación del acto impugnado (a. 127, CFF).

Carácter obliatorio del recurso. Dado que el CFF no menciona en forma expresa su carácter optativo, debe entenderse que debe agotarse la vía administrativa en forma obligatoria antes de intentar el juicio ante el TFF.

José Luis VÁZQUEZ ALFARO

Régimen financiero. “Régimen” deriva del latín *regimen*, término empleado del siglo XVI al XX como modo de gobernarse o regirse una cosa: uso metódico de todas las medidas necesarias para el sostenimiento de la vida, así en el estado de salud como en el de enfermedad.

“Financiero” presenta una raíz de origen francés: *financier*, de finances, hacienda pública. Adjetivo empleado durante los siglos XIX y XX, concierne o relativo a la hacienda pública.

Entendemos por régimen financiero, en el caso de México, a aquel conjunto de recursos económicos que se destinan a las instituciones de seguridad social, entre las cuales se encuentran el IMSS, el ISSSTE, el ISSFAM, etcétera. Las mencionadas instituciones, aun y cuando reciben financiamiento por parte del Estado a través del erario federal, debido a su conformación orgánica y jurídica se encuentran financiados también por las cuotas que aportan los empleados, patrones y beneficiarios de los servicios de seguridad social.

Las leyes reglamentarias de cada institución establecen los lineamientos para la aplicación de los recursos financieros que ingresan a sus respectivas tesorerías; dichas fuentes de ingreso se obtienen principalmente de las cuotas de patrones, trabajadores y demás sujetos obligados, así como las contribuciones estatales; de los intereses, alquileres, rentas, rendimientos, utilidades y frutos de cualquier clase que produzcan sus bienes; de las donaciones, herencias, legados, subsidios y adjudicaciones que se hagan en su favor, así como otros ingresos que señalen sus leyes y reglamentos.

El gobierno federal cubre en forma íntegra, por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el monto de las cuotas para sufragar los gastos erogados por el seguro establecido, enterando bimestralmente al IMSS las cantidades proporcionales sobre las estimadas, como costos de operación anual mediante entregas realizadas en los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre. En la inteligencia de que las cuotas se determinan tomando como base el monto del salario mínimo general vigente en el D. F.

De igual forma opera en las demás instituciones de seguridad social en México.

Enrique LARIOS DÍAZ

Régimen voluntario. “Régimen” deriva del latín *regimen*, término empleado del siglo XVI al XX, como modo de gobernarse o regirse una cosa: uso metódico de todas las medidas necesarias para el sostenimiento de la vida, así en el estado de salud como en el de enfermedad.

“Voluntario” viene del latín *voluntarius*, adjetivo empleado durante el siglo XVI al XX, referente a algo que se hace por espontánea voluntad y no por obligación o deber.

El régimen voluntario es una figura jurídica que encontramos en algunas de las principales instituciones de seguridad social en México, como el IMSS y el ISSSTE. Esta facultad que permiten las leyes da la posibilidad a que cualquier persona que desee recibir los servicios de la seguridad social, las pueda obtener sin necesidad de ser trabajador; es decir, que mediante el cumplimiento de determinados requisitos se hacen merecedores de los beneficios de la seguridad social, extendiéndose la protección a sus dependientes, previo pago de las cuotas correspondientes que le establezca el propio Instituto al que acuda a solicitar su incorporación al régimen voluntario.

Dentro de la LIMSS encontramos la figura de los seguros facultativos, mismos que pueden contratarse de manera individual o colectiva, para obtener determinadas prestaciones en especie, como en el rubro del seguro de enfermedades y maternidad, incluyendo los familiares del asegurado que no estén protegidos por ley.

Otro aspecto es el referente a los seguros adicionales, que se pueden con-

tratar con el Instituto para satisfacer las prestaciones económicas que fueran superiores a la ley y que se pacten en los contratos-ley y colectivos de trabajo.

El régimen de seguridad social voluntaria del IMSS, a través de los servicios de solidaridad social, ha constituido una importante innovación en este campo; los referidos servicios serán prestados en favor de los núcleos de población que por el propio desarrollo del país padezcan una profunda marginación rural, suburbana y urbana, una vez que hayan sido declarados sujetos de solidaridad social por el Ejecutivo Federal. Estos servicios comprenderán asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria, siendo financiados por la Federación, el IMSS y los propios beneficiados, quienes contribuirán con aportaciones en efectivo o con la realización de trabajos personales en beneficio de las comunidades en que habitan.

El IMSS en todo momento se reserva el derecho de contratar seguros voluntarios, así como dar por terminados anticipadamente los que contrate cuando existan causas o motivos que pongan en peligro la adecuada y eficiente prestación de los servicios, el equilibrio financiero y las prestaciones obligatorias a cargo del Instituto.

Por lo que se refiere a la LISSSTE, también prevé la posibilidad de incorporarse al régimen voluntario, pero lo circunscribe a una continuidad de aquellos trabajadores que hayan cotizado al Instituto, y que hayan sido dados de baja del empleo, pudiendo solicitar los servicios para ellos y sus familiares derechohabientes, bajo determinadas condiciones.

Enrique LARIOS DÍAZ

Reglamento interior de trabajo. “Reglamento”, vocablo derivado de reglar, sustantivo masculino empleado a partir del siglo XVIII al XX, para identificar la colección de reglas o preceptos que por autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio.

“Interior” deriva del latín *interior*, adjetivo usado a partir del siglo XIV al XX para indicar lo que está en la parte de adentro.

“Trabajo” deriva del latín *tripalium*, o mejor posverbal de trabajar, empleado durante el siglo XIV al XX. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Acción y efecto de trabajar.

El reglamento interior de trabajo, de conformidad con la LFT, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen las empresas para la ejecución de los trabajos.

Dentro de la legislación laboral mexicana, el reglamento interior de trabajo es considerado por los tratadistas como una fuente formal del derecho del trabajo. Algunos otros autores, como el doctor José Dávalos, afirman que propiamente el reglamento interior de trabajo es una fuente formal autónoma del derecho del trabajo, puesto que su función es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento, como puede ser la misma LFT o los contratos colectivos y los contratos-ley, siendo estas dos últimas figuras, junto con el reglamento, parte de derecho autónomo que se crea por los trabajadores y los patrones.

La propia LFT señala cuáles serán las normas a observarse y el contenido

del reglamento interior de trabajo. Las regulaciones que generalmente existen en estos reglamentos son disposiciones disciplinarias

Enrique LARIOS DÍAZ

Rehabilitación. Vocablo compuesto por *re*; preposición. Denota repetición, negación o inversión del significado del simple, y la palabra latina *habilis*, que significa hábil. Acción de rehabilitar o rehabilitarse. Rehabilitar. Habilitar de nuevo.

No encontramos en la legislación una definición; sin embargo, el Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades no Profesionales y Maternidad de la LSS en su a. 31, párr. segundo, los describe: “[...] proporcionar a los pensionados por invalidez e incapacidad permanente servicios especiales de curación, reeducación y readaptación que tengan por objeto lograr la recuperación de su capacidad para el trabajo”.

Es el conjunto de tratamientos especiales que se proporcionan al sujeto de aseguramiento con objeto de procurar el restablecimiento de su salud y su rehabilitación nuevamente para el trabajo.

Las Leyes del SS, ISSSTE e ISSFAM utilizan el término con un enfoque similar (ver aa. 63, fr. IV, de la LSS, y 20, fr. IV, 30, segundo párr. 31 segundo párr. 116 y 123, del Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades no Profesionales y Maternidad.

(Ver aa. 30., fr. III, 21, fr. I, 23, fr. I, 39, fr. IV de la LISSSTE).

(Ver a. 155 de la LISSFAM.)

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Relación de trabajo. Es el vínculo constituido por la suma de derechos y deberes otorgados e impuestos por las nor-

mas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí.

La relación de trabajo es una "relación jurídica", por lo que es necesario, en primer lugar, precisar este concepto.

Las normas laborales, como las normas de cualquier otra rama jurídica, están compuestas, entre otros elementos, por supuestos y consecuencias. La realización del supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas, traducidas en una congerie de derechos y deberes recíprocos.

Para unos autores la relación jurídica radica en el hecho real que cristaliza el supuesto normativo; y para otros, consiste en las consecuencias jurídicas de ese comportamiento.

"El término 'relación jurídica' es empleado —confirmamos con Bekker— para designar: a) un hecho real al que el derecho objetivo enlaza consecuencias jurídicas, y b) estas mismas consecuencias jurídicas".

Mario de la Cueva y nuestra LFT identifican a la relación jurídica con el hecho real, con la relación vital, con la realidad viva.

"La relación de trabajo —sostiene Mario de la Cueva— es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado".

Esta identificación de la relación de trabajo con el hecho real también la encontramos en el a. 20 de la Ley, que explica: "Se entiende por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

La doctrina de Mario de la Cueva y las explicaciones de la LFT consideran que la prestación del trabajo no sólo es

un hecho real sino que es, a su vez, una especie peculiar de relación jurídica: la relación de trabajo.

La identificación que hacen tanto la doctrina mexicana como nuestro ordenamiento laboral positivo, obedece a que antes de las investigaciones de Fritz Schreier se confundía al hecho real con la relación jurídica.

Desde 1924 Fritz Schreier nos enseña que los hechos reales —las relaciones vitales, las realidades vivas— consideradas más allá del precepto jurídico, son simples relaciones sociales, mas no jurídicas. "Hay, pues, que partir del estudio del precepto jurídico, no de la consideración de algo que se encuentra más allá del mismo". Las relaciones jurídicas se configuran a partir del "precepto jurídico completo y total", y no a partir del hecho real que se encuentra más allá de este precepto.

Al examinar la relación jurídica a partir del "precepto jurídico completo y total", Fritz Schreier nos demuestra que el hecho real no es la relación jurídica sino el acontecimiento que al cristalizar el supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas: da nacimiento, precisamente, a una relación jurídica desdoblada en una congerie de derechos y deberes recíprocos.

"Las relaciones humanas —explica Salvador Pugliatti—, consideradas fuera de toda idea de orden jurídico, son simples relaciones sociales o de hecho. El ordenamiento jurídico confiere a las relaciones de hecho un carácter peculiar; las convierte en productoras de efectos jurídicos [...] el ordenamiento no crea la relación como hecho social, pero la reconoce y la legitima y la hace producir consecuencias jurídicas [...] de tal manera que la relación jurídica, como cualquier fenómeno jurídico, re-

sulta constituida por la síntesis de un elemento material, que se obtiene de la vida social, y de un elemento formal, que hace la calificación y que deriva únicamente del ordenamiento jurídico”.

Trasladando las conclusiones de Schreier y de Pugliatti al campo del derecho del trabajo, podemos afirmar que el hecho real —la relación vital, la realidad viva— de la prestación de un trabajo no es la relación jurídica sino que es una relación social, un acontecimiento, que al realizar el supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas: da nacimiento a la relación de trabajo, manifestada en una congerie de derechos y deberes laborales recíprocos.

Al confundir el hecho real de la prestación del trabajo con la relación de trabajo, Mario de la Cueva y el legislador incurren en una equivocación equiparable al error en que incurriría quien afirmara que como entre la madre y el hijo existe una conexión necesaria no hay diferencia entre ellos.

Es importante hacer notar que el legislador sólo logra identificar la relación de trabajo y el trabajo en la definición propuesta en el a. 20, pero al reglamentarlos, se ve obligado a distinguir —como nosotros hemos distinguido— esas dos nociones. Se ve precisado a reconocer que cuando no hay prestación de servicios; por ejemplo, por fuerza mayor, por enfermedad del trabajador, por huelga, etcétera, la relación de trabajo subsiste. Si la prestación del trabajo fuera la relación laboral, al dejar de haber actividad laboral concluiría la relación de trabajo, lo cual no ocurre, por tratarse de elementos diferentes.

Partiendo, como debe ser, del ordenamiento jurídico, Savigny explica: “la relación jurídica aparece como una re-

lación de persona a persona, determinada por una norma jurídica”. Del Vecchio completa el pensamiento de Savigny y define la relación jurídica como: “el vínculo entre varias personas, en mérito del cual, una de ellas puede pretender algo a lo que la otra está obligada”. Conjugando las definiciones de Savigny y Del Vecchio, podemos afirmar: la relación jurídica aparece como una relación de persona a persona, determinada por una norma jurídica, en mérito de la cual, una de ellas puede pretender algo a lo que la otra está obligada.

En las relaciones jurídicas interpersonales, como es la relación de trabajo, encontramos —analiza Eduardo García Máynez— una infraestructura que puede ser biológica, como en la relación de filiación; o económico-social, como en la relación de trabajo; pero lo jurídico de esas relaciones no radica en esa infraestructura sino en “el nexo entre sujetos de derecho, de los cuales una figura como titular de facultades y el otro como pasible de deberes”.

Por otra parte, en toda relación jurídica distinguimos los elementos siguientes: a) cuando menos dos sujetos enlazados: uno activo y otro pasivo, y b) un enlace traducido en una suma de derechos y deberes recíprocos. Pero estrictamente hablando —y conforme lo demuestra Schreier— “la relación jurídica no es lo enlazado sino el enlace mismo”, no radica en los sujetos conectados sino en los derechos y deberes que los vinculan.

En síntesis, podemos concluir: la relación jurídica consiste en un conjunto de derechos y deberes que vinculan a los sujetos.

Identificamos y reducimos a la relación jurídica, como se desprende de lo anterior, a un ligamen. En ella no com-

prendemos a su infraestructura —hecho real, relación vital o realidad viva— que realiza el supuesto normativo ni a los sujetos —activo y pasivo— conectados. El que excluyamos a la infraestructura y a los sujetos no significa, ni mucho menos, que consideremos que estos elementos no tienen importancia para el derecho; lo único que decimos es que; conceptualmente, no forman parte de la relación jurídica.

Para captar los aspectos y características que la relación jurídica adopta en el ámbito del derecho del trabajo, examinaremos las relaciones jurídicas que existen durante la prestación del trabajo. Durante la prestación del trabajo encontramos relaciones jurídicas entre el patrón y los trabajadores, y de éstos entre sí, manifestadas en los derechos y deberes siguientes:

Derechos de gestión del patrón: administrar; planear y organizar; y dirigir: mandar y controlar.

Deber de prestar el trabajo, derechos a una jornada de trabajo limitada, a descansar —durante la jornada, entre dos jornadas, semanalmente, anualmente por vacaciones, por días conmemorativos y por permisos—, a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a un trato igual o desigual según el caso, a formar parte de las comisiones mixtas —para determinar la participación individual de utilidades, de capacitación y adiestramiento, para determinar la antigüedad de los trabajadores, de seguridad e higiene y para formular el reglamento interior de trabajo—, a participar en las utilidades a capacitarse y adiestrarse, derechos derivados de la antigüedad —preferencia para los ascensos, estabilidad en el trabajo, estabilidad reforzada, incremento del periodo de vacaciones, preferencia

para no ser suspendido, preferencia para no ser reajustado—, a la seguridad e higiene, a habitaciones, a las invenciones, etcétera.

Derecho de sancionar del patrón: disciplinar y premiar.

A esta suma de derechos y deberes que ligan al patrón con los trabajadores, y a éstos entre sí, es a la que la doctrina ha denominado específicamente *relación de trabajo*.

Elementos de la relación de trabajo. Conforme a la concepción de Mario de la Cueva, la relación de trabajo se compone de las partes siguientes: a) dos personas: el trabajador y el patrón; b) una prestación de trabajo; c) la característica de subordinación, y d) el salario.

Los trabajadores y patrones no forman parte integrante de la relación de trabajo. Conforme lo demuestra Schreier, la relación jurídica y, por lo tanto, la relación de trabajo no consiste en los sujetos enlazados —trabajadores y patrones—, sino en los derechos y deberes que los enlazan, por ejemplo derecho de gestión, deber de prestar el trabajo, derecho a una jornada de trabajo limitada, derecho a descansar, derecho a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a un trato igual o desigual, según el caso, etcétera.

La prestación de un trabajo forma parte de la infraestructura de la relación de trabajo, pero el elemento jurídico de esta relación —como explica García Máynez— no radica en esa infraestructura sino en el nexo compuesto por la suma de derechos y deberes; continuamos con el ejemplo: los derechos a formar parte de las comisiones mixtas, a participar en las utilidades, a capacitarse y adiestrarse, derivados de la antigüedad, a la seguridad e higiene,

a habitaciones, a las invenciones, a sancionar, etcétera.

En síntesis, los elementos de la relación de trabajo son, únicamente, los derechos y deberes que vinculan a los patrones y trabajadores, y a éstos entre sí.

O, con las palabras de Schreier y García Máynez, podemos concluir que el elemento jurídico de la relación de trabajo consiste únicamente en el enlace mismo —derechos y deberes recíprocos—, y no en los sujetos enlazados —patrón y trabajadores— ni en su infraestructura —prestación de un trabajo—.

El que se excluya a los sujetos y a la infraestructura de la relación de trabajo no significa que estos elementos no tengan importancia para el derecho. Lo único que denota es que aun cuando son indispensables para que exista la relación de trabajo, conceptualmente no forman parte integrante de ella.

Fuente de la relación de trabajo. Los contractualistas sostienen la tesis de que invariablemente la fuente de la relación laboral es la celebración de un contrato de trabajo.

No tardaremos en advertir, si profundizamos en los postulados de esta tesis, que la celebración del contrato de trabajo no da origen a la relación laboral. Para constatar que la celebración del contrato de trabajo no da origen a la relación laboral, es suficiente recordar que nuestra LFT, en su a. 20, dispone: “contrato individual de trabajo es por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Conforme a esa disposición, la celebración del contrato sólo da origen a “la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado”; pero la relación de trabajo no sólo es esa obli-

gación sino es el vínculo entre patrón y trabajador, en virtud del cual tienen, entre otros, bilateralmente los múltiples derechos y deberes mencionados. En la simple “obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado” que se genera por la celebración del contrato de trabajo, no existen estos derechos y deberes. Sería absurdo que por el solo hecho de la celebración de un contrato de trabajo, sin que se haya iniciado la prestación del servicio, se le otorgara a un trabajador el derecho, por ejemplo, de formar parte de las comisiones mixtas o de participar en las utilidades de la empresa.

Para mayor claridad, imaginemos que una persona celebra un contrato de trabajo para iniciar la prestación de sus servicios quince días después de la fecha de su celebración.

Transcurrido ese lapso no se presenta a trabajar. Nos encontramos que, en este caso, sí hubo un contrato de trabajo, pero no una relación laboral, puesto que sólo se generó la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado, pero no surgieron los derechos y deberes constitutivos de esa relación.

En el último párrafo del a. 20 se explica que “la prestación de un trabajo personal subordinado y el contrato celebrado producen los mismos efectos”. Lo anterior no es exacto: la celebración del contrato de trabajo sólo produce, como lo dispone el segundo párrafo de este mismo artículo, “la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado”, y sólo la *prestación de ese “trabajo personal subordinado” es la que genera la relación de trabajo con todos sus derechos y deberes.*

La disposición de que un trabajo personal subordinado y el contrato ce-

RESCISIÓN DE CONTRATO

lebrado producen los mismos efectos sólo podemos entenderla en cuanto a la responsabilidad civil del trabajador —al no presentarse a iniciar labores— (a. 5º, C.) e indemnizatoria del patrón —al no permitir que el trabajador inicie sus labores (a. 49, LFT).

V. CONDICIONES DE TRABAJO, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, DERECHOS DE LOS PATRONES, DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, EMPRESA

· Roberto MUÑOZ RAMÓN

Rescisión de contrato. Consiste en la disolución de la relación de trabajo, con causa justificada, por decisión unilateral del patrón.

Para referirse a la disolución del contrato de trabajo, la C. utiliza el término “despido” (a. 123-A, fr. XXII), y la LFT usa los términos “rescisión” y “despido” (aa. 47 y 48).

Causas de despido. La vida diaria en las relaciones de trabajo nos presenta una serie de acciones u omisiones de los trabajadores que implican un incumplimiento grave a sus obligaciones y que, por hacer insostenible la continuación de la relación de trabajo, se sancionan con el despido.

En las catorce primeras frs. del a. 47 de la LFT se describe un catálogo de causas de despido, y en la fr. XV se abre ese catálogo, al disponer que son causas de despido, además de las consignadas en las primeras catorce fracciones de ese mismo artículo, “las análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere”.

Las causas del derecho de despido tienen los rasgos característicos siguientes: a) se trata de acciones u omisiones que implican un incumplimiento de una obligación constitutiva de la rela-

ción de trabajo; ejemplo de incumplimiento por acción: actos de violencia, durante las horas de labores, en contra del patrón (a. 47, fr. II); ejemplo de incumplimiento por omisión: desobediencia, sin causa justificada, a órdenes relativas al trabajo contratado (a. 47, fr. XI); b) el incumplimiento por acción u omisión debe ser grave. No todos los incumplimientos de las obligaciones generan el derecho de despido. Encontramos algunos incumplimientos leves, que sólo originan el derecho de amonestar o de suspender al trabajador, sin goce de sueldo, hasta un máximo de ocho días; c) el incumplimiento de las obligaciones para que sea constitutivo de una causal de despido requiere que el trabajador, autor de la acción u omisión, pueda comportarse, en el caso concreto, conforme a su deber. Es obvio que el concepto de exigibilidad de una conducta debida presupone el concepto de poder comportarse conforme a lo debido. Si el trabajador podía cumplir con su obligación e incumple, su acto u omisión es constitutivo de una causal del derecho de despido; pero si el trabajador no podía cumplir con su obligación, su acción u omisión, no obstante que implique un incumplimiento, no es constitutiva de una causal del derecho de despido.

En suma, para que se configure una causal de despido es necesario que se presente un acto u omisión que implique un incumplimiento grave a las obligaciones y que haya sido resultado de una actividad o abstención de un trabajador que pudo comportarse, en el caso concreto, conforme a su deber.

Las causales del derecho de despido podemos clasificarlas en explícitas e implícitas. Unas y otras son igualmente graves, pero se distinguen en que las

primeras se encuentran expresamente configuradas en la LFT (catorce primeras frs., a. 47), y las segundas, aun cuando no están descritas, se configuran por interpretación extensiva de las explícitas (a. 47, fr. XV).

Las causales del derecho de despido también podemos clasificarlas en generales y específicas. Las generales son aquellas en que pueden incurrir todos los trabajadores; por ejemplo, la comisión de faltas de probidad u honradez durante las labores (a. 47, fr. II). Las específicas son aquellas en que sólo pueden incurrir los trabajadores de determinadas especialidades; *v. gr.* pérdida de confianza, en el caso de los empleados de confianza (a. 185).

Entre las causas generales de despido encontramos las siguientes: *a)* Respecto de las cualidades del trabajador; *b)* faltas de probidad, durante las labores, en contra del patrón; *c)* Malos tratos, durante las labores, en contra del patrón; *d)* Faltas de probidad y malos tratos, fuera del servicio, en contra del patrón; *e)* Faltas de probidad y malos tratos, en el lugar de trabajo, en contra de un compañero; *f)* Ocasionar intencionalmente daños materiales; *g)* Ocasionar por negligencia daños materiales graves; *h)* Comprometer por negligencia la seguridad; *i)* Cometer actos inmorales; *j)* Revelar secretos; *k)* Faltar injustificadamente; *l)* Desobedecer órdenes; *m)* Negarse a adoptar las medidas de seguridad e higiene; *n)* Concurrir a las labores en estado de embriaguez; *ñ)* Concurrir a las labores dopado; *o)* Resultar condenado a pena de prisión; *p)* Causas análogas de igual manera grave y de consecuencias semejantes que las anteriores.

La comisión de las causales de rescisión por parte del trabajador generan el derecho de despido del patrón.

El derecho de despido consiste en la facultad del patrón, de separar al trabajador para que no le siga prestando sus servicios con el fin de disolver la relación de trabajo.

a) El ejercicio del derecho de despido, como facultad del patrón, es potestativo. El patrón, frente a un trabajador que ha incurrido en una causal de despido, puede optar, a su libre elección, por separarlo o conservarlo. Es una facultad —un derecho subjetivo— y no una obligación —no es un deber jurídico—.

b) El derecho de despido del patrón es irrenunciable. El patrón no puede renunciar, ya que es de orden público el derecho de despedir a los trabajadores que en el futuro incurran en una causal de separación. El patrón, frente a un caso concreto de un trabajador que ya incurrió en una causal de rescisión, puede renunciar al ejercicio de su derecho absteniéndose de despedirlo, puesto que es una facultad y no una obligación.

c) El derecho de despido es prescriptible. El patrón debe ejercerlo dentro de un mes (a. 517, fr. I, LFT). Transcurrido ese término sin que el patrón despida al trabajador, prescribe su derecho de despido, y equivale al otorgamiento de un perdón.

El derecho de despido debe ejercerse mediante el acto de despido.

El acto de despido es la manifestación unilateral de voluntad del patrón por medio de la cual le comunica por escrito al trabajador que por determinadas causales y a partir de una fecha específica deja de prestarle sus servicios subordinados.

a) El acto de despido es un acto unilateral porque queda constituido con la sola manifestación de voluntad del pa-

trón sin requerirse la aceptación del trabajador.

b) El acto de despido es un acto formal, debe ser por escrito (a. 47, LFT); en el último párrafo de este artículo sanciona “la falta de aviso [por escrito] [...] por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

La falta del aviso por escrito no convierte el despido en injustificado —su justificación o injustificación depende de que los hechos constituyan o no causal de rescisión—; la omisión del aviso por escrito ocasiona, por falta de formalidad, la nulidad del acto de despido. Nulidad a la que la LFT le confiere las mismas consecuencias de un despido injustificado.

En el aviso por escrito del despido, conforme al a. 47, debe expresarse “la fecha y causa o causas de la rescisión”. La omisión de estos datos, o sea, la sola omisión por escrito del despido sin fecha y sin expresar causa, equivale a la falta de aviso con todas sus consecuencias. En la expresión de la causa no es suficiente, ni necesario, señalar la fr. del a. 47 en que se funda, sino que se deben describir los hechos —tiempo, lugar, personas y conducta— que la constituyen.

La notificación del despido debe hacerla el patrón, directa y personalmente, al trabajador. En caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso del despido, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la JCA respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador (a. 47, LFT).

c) El acto de despido es incondicional. No puede estar sujeto a un acontecimiento futuro e incierto, pero sí puede

sujetarse a un término: a una fecha futura que no rebase el mes de prescripción.

d) El acto de despido es irrevocable unilateralmente por el patrón. Para tal efecto es indispensable la voluntad del trabajador.

e) El acto de despido es suspensivo: suspende la relación de trabajo. Al tener conocimiento el trabajador del despido debe abstenerse de seguir trabajando, y la relación de trabajo se suspende. En virtud de lo anterior, el acto de despido se ha calificado como un acto unilateral *recepticio*.

El derecho de despido es potestativo, irrenunciable y prescriptible; el acto de despido es unilateral, formal, incondicional, irrevocable y suspensivo.

El acto de despido lo puede ejecutar el patrón, tenga o no el derecho de despido, y produce, en todo caso, la suspensión de la relación de trabajo. Cuando el patrón despide puede no tener derecho de despido, y, sin embargo, nadie puede interrumpirle la ejecución de su acto de despido. Lo que se le podrá negar después del despido es que disuelva la relación de trabajo, pero nunca a que con el acto de despido se suspenda la relación de trabajo. No hubo derecho de despido pero sí existió, independientemente, un acto de despido: unilateral, formal, incondicional, irrevocable y suspensivo. Se trata de un despido injustificado.

Frente a su despido, un trabajador puede optar, conforme el a. 48, LFT, por demandar su reinstalación o su indemnización. Si el despido es injustificado, el patrón debe reinstalarlo y pagarle salarios caídos o, en su caso, indemnizarlo con tres meses de salario, más el pago de los salarios caídos.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, RELACIÓN DE TRABAJO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Responsabilidad por riesgos de trabajo. La responsabilidad por los riesgos de trabajo se atribuye, en principio, al patrón. Esta regla se desprende de la interpretación de la teoría del riesgo profesional y de las reglas de la previsión social, que se concretaban en la obligación de indemnizar en caso de accidentes o enfermedades producidos como consecuencia del empleo. Sin embargo, con el desarrollo de los mecanismos de seguridad social se hizo más adecuado la utilización de dichas técnicas a fin de aligerar la carga de la responsabilidad de riesgos de trabajo y de asegurar a los trabajadores una cobertura más adecuada y segura.

Así tenemos que, en principio, y conforme a lo dispuesto por la LFT, el patrón se encuentra obligado a responder por los riesgos de trabajo que pudiera sufrir un trabajador que se encuentre a su servicio. El patrón debe proporcionar las prestaciones consignadas en el a. 487, LFT, que en términos generales son similares a las incluidas en los a. 63 y 65, LIMSS, y 39 y 40, LISSSTE. Sin embargo, existen algunas excluyentes de dicha responsabilidad.

1. *Excluyentes de responsabilidad del patrón por riesgos de trabajo:*

El patrón puede quedar exonerado de la responsabilidad que determina la legislación (por no constituir riesgos de trabajo), de los riesgos que sobrevengan en las condiciones siguientes:

- a) Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de ebriedad;
- b) Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de al-

gún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiere exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;

c) Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad por sí o de acuerdo con otra persona;

d) Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y

e) Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere culpable el trabajador.

La LFT (a. 488) y la LISSSTE (a. 37), eliminan la excluyente de responsabilidad cuando el siniestro sea consecuencia de un delito intencional del que sea culpable el trabajador.

2. *No se excluye la responsabilidad del patrón en los siguientes casos (a. 489, LFT):*

a) Si el trabajador hubiese asumido, explícita o implícitamente, los riesgos de trabajo;

b) Si el accidente ocurre por torpeza o negligencia del trabajador;

c) Si el accidente es provocado por negligencia o imprudencia de un compañero de trabajo o de otra persona.

3. *Agravantes de la responsabilidad:*

En los casos en que se compruebe que el riesgo de trabajo se produjo por falta inexcusable del patrón, tanto la LFT (a. 490) como la LIMSS prevén una responsabilidad suplementaria que puede incrementarse hasta en un 25% (a juicio de la junta de conciliación y arbitraje) en los casos siguientes:

a) Si no cumple 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 los patrones, o por las autoridades del trabajo;

d) Si los trabajadores hacen notar al trabajador el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo, y

e) Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

En este supuesto, aunque el trabajador se encuentre asegurado, el patrón tendrá que cubrir el aumento que fije la junta de conciliación y arbitraje, por la falta en que incurrió.

4. *Subrogación de la responsabilidad patronal:*

El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo quedará relevado en los términos que señala la LIMSS, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por dichos riesgos establece la LFT (a. 60, LIMSS)

Sin embargo, la responsabilidad del patrón no desaparece en caso de que el riesgo haya sido provocado intencionalmente por él mismo. Así, el a. 55, LIMSS, dispone que en caso de que se compruebe que el patrón, por sí o por medio de otra persona, provocó intencionalmente el riesgo, el IMSS otorgará al asegurado todas las prestaciones otorgadas por la LIMSS, pero podrá exigir al patrón la restitución de las cantidades que hubieren sido erogadas.

Finalmente, debe tenerse en consideración que la LIMSS no cubre todas las obligaciones que prevé la LFT (*v. gr.* las prestaciones en caso de muerte del trabajador a los dependientes económicos, que no se encuentran protegidos).

José Luis VÁZQUEZ ALFARO

Retraso mental. Funcionamiento intelectual subnormal que se origina durante el periodo de desarrollo del individuo, y se presenta asociado a un deterioro de la adaptación (social y de aprendizaje) o de la maduración o ambas. Puede ser:

1. Dudoso
2. Leve
3. Moderado
4. Grave
5. Profundo

Es un trastorno definido por la presencia de un desarrollo mental incompleto o detenido, caracterizado principalmente por el deterioro de las funciones concretas de cada época del desarrollo y que contribuye al nivel global de la inteligencia, tales como las funciones cognoscitivas, las del lenguaje, las motrices y la sociabilización.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Riesgo. Del ant. *resgar*, cortar, del latín *resecāre*. Contingencia o proximidad de un daño. Cada una de las contingencias de que puede ser objeto un contrato de seguro.

El riesgo es un concepto básico en la teoría de los contratos de seguro.

Podemos definir al riesgo como una "eventualidad dañosa". Por otra parte, si partimos de la idea de que la eventualidad es un "suceso futuro e incierto", el riesgo puede ser considerado como "un suceso dañoso futuro e incierto".

También podemos considerar al riesgo como la posibilidad de sufrir una pérdida o un daño, como consecuencia, directa o no, del acaecimiento de cualquiera de los peligros que nos amagan.

Dentro de la terminología de los seguros, el vocablo "riesgo" se utiliza tanto para definir "el suceso por prevenir",

como para referirse “a la persona o a la propiedad asegurada”.

Problemas que plantea la utilización de esta término respecto de los seguros sociales. Algunos tratadistas consideran necesario sustituir el uso del vocablo “riesgo”, al referirse a los seguros sociales, debido a que no cubre todas las circunstancias contra las que se debe proteger al ser humano. Así, por ejemplo, no se podría incluir en él a eventos tales como el matrimonio y la maternidad. Es por ello que algunos proponen que en su lugar se utilice el término “contingencia social”.

Medios para hacer frente a la realización del riesgo. Entre estos, podemos citar al ahorro, a la asistencia pública y privada, a las garantías sobre derechos reales o personales y a la mutualidad. Esta última es una técnica económica (sobre la que descansan los mecanismos de seguros), que consiste en distribuir entre un gran número de personas expuestas a un riesgo de la misma especie, las pérdidas o daños que sufrirán los pocos para quienes se realicen.

La técnica de los seguros parte de la idea de la solidaridad, a través de un procedimiento que consiste en reunir un conjunto de riesgos homogéneos, que al hacerse realidad producen pérdidas o daños que se distribuyen o reparten entre todos los amenazados por el riesgo, que sólo sufren unos cuantos. Para poner en marcha esta técnica se recurre a la “Ley de los grandes números”, para lo cual se requiere:

a) Reunir un conjunto de riesgos cuya magnitud permita contrarrestar o neutralizar las causas que influyen en la realización de los riesgos;

b) Los riesgos reunidos deben ser universales o generales, y los siniestros producidos deben ser, en cambio, limitados y particulares, de modo tal que

sea posible diseminar las pérdidas sufridas por el siniestro;

c) El conjunto de riesgos debe ser homogéneo en cuanto a su naturaleza, objeto, respecto del valor de la cosa expuesta al riesgo y en cuanto a la duración del mismo. La homogeneidad en el riesgo, con base en estos parámetros, permite establecer la frecuencia media con la que se ha realizado un riesgo en el pasado y así inferir la probabilidad media con la que se producirá en el futuro;

Estos datos se integran en tablas de riesgo que permiten determinar y seleccionar los riesgos, conforme a su gravedad e intensidad, con objeto de determinar el importe de las primas que deben ser cubiertas.

d) Tablas de riesgo en derecho mexicano.

A título de ejemplo podemos mencionar las “tablas de riesgo”, previstas en la LIMSS, que permiten clasificar y agrupar las empresas en función del grado de riesgo de su actividad, con objeto de determinar el importe de las primas por el seguro de riesgo de trabajo. Así, existen actualmente cinco grupos o clases, que cubren un total de cien grados de riesgo.

José Luis VÁZQUEZ ALFARO

Riesgo, criterio de. El trabajo peligroso ha dado origen a la doctrina del riesgo profesional y, como consecuencia, al principio de que es responsabilidad patronal indirecta tanto la atención del trabajador que sufra un accidente o adquiera una enfermedad resultado del servicio desempeñado, como el pago de la indemnización que proceda según el resultado físico, mental o biológico del obrero, una vez determinado el gra-

do de incapacidad que le sobrevenga. Por esta razón, aun cuando han variado algunos de los conceptos legales, el criterio de riesgo ha mantenido su esencia jurídica, y por tal motivo la legislación universal del trabajo continua considerando responsable al propietario de la empresa, sea persona física o persona jurídica, de cualquier alteración orgánica que sufra un trabajador al acontecer un riesgo profesional, salvo que se demuestre que ha sido culpa del propio trabajador un accidente o resultante de causas ajenas al trabajo desempeñado la presentación de una determinada enfermedad.

Durante el siglo pasado y al inicio del presente, el obrero que sufría un accidente sólo percibía el pago de una determinada indemnización si demostraba que dicho accidente había sido consecuencia de la actividad laboral. La enfermedad profesional ni por asomo se estimaba un riesgo del trabajo, por lo que, de contraerla, el trabajador debía atenderse con sus propios medios, sin obtener ningún reconocimiento de la referida profesionalidad del mal contraído. Larga y penosa fue la lucha sindical para que fuese reconocido que los accidentes y enfermedades consecuencia del trabajo se considerasen responsabilidad de la industria, y correspondiera, por tanto, al patrón o empresario, la atención completa del trabajador que sufriera uno u otra.

La teoría del riesgo profesional se apoyó a partir de las primeras reuniones que tuvo la OIT durante los años de 1919 a 1921, en los siguientes seis elementos: 1. La responsabilidad del empresario o patrón independiente; 2. La aplicación de la ley, en principio, a los accidentes del trabajo (hubieron de transcurrir casi dos décadas para el re-

conocimiento pleno de la enfermedad profesional como riesgo); 3. La distinción entre caso fortuito y fuerza mayor, a cuyo reconocimiento se opuso abiertamente la representación patronal; 4. La exclusión de toda responsabilidad patronal cuando el accidente fuera debido a dolo del trabajador; 5. El reconocimiento de la atención con cargo al empresario, del trabajador que sufriera un riesgo profesional y como consecuencia el pago de la indemnización posterior de resultar una incapacidad al accidentado, y 6. La idea de que el obrero tenía como única obligación al presentarse el riesgo, acreditar la relación entre el accidente y el trabajo. El criterio en el que se apoyó tal determinación internacional no tuvo resultados inmediatos, pero en pocos años se impuso ante la fuerza adquirida por los trabajadores.

¿Cuál es la base del criterio moderno de riesgo? Por una parte la idea de que toda actividad laboral supone un peligro subyacente, esto es, la máquina, el equipo, el lugar, el ambiente, todo en conjunto constituye un riesgo permanente, aun cuando se adopten las medidas indispensables para que no se presente; por otra, no se pretende considerar al patrón causante directo del riesgo, ya que éste es consecuencia del progreso industrial, pero sí lo es de la obligación que le impone al trabajador y de las contingencias resultantes del trabajo. La producción industrial expone al trabajador al riesgo, y por ello corresponde al patrón, al ser quien recibe los beneficios de la producción, la obligación de indemnizar a la víctima cuando se realiza el riesgo, sin que deba considerarse si el trabajador cometía una falta susceptible de engendrar su responsabilidad. En otras palabras, la reparación

debe formar parte de los gastos ordinarios de la empresa.

En el trabajo industrial los riesgos sobrevenidos a resultas de situaciones por regla general ignoradas en la mayoría de los casos, son inevitables. De ahí el abandono de la llamada teoría de la *responsabilidad subjetiva*, a la que no importaba la persona humana, pues por lo común se atribuía a ésta el acontecer del riesgo, imponiéndose con el tiempo un criterio objetivo basado en el hecho de que toda creación de un riesgo es consecuencia de su inevitabilidad, pues nadie se ocasiona un perjuicio por el prurito de obtener un beneficio económico, pues son las necesidades vitales del hombre y la protección a su familia lo que en realidad interesa. Por esta razón la teoría actual del riesgo profesional responde a la idea de justicia, pues no se entiende que la causa directa del daño —como lo han expresado los teóricos del derecho del trabajo— que es el creador del riesgo, esté exento de responsabilidad; la justicia pide —agregan— que el creador del riesgo y beneficiario de la producción repare los daños causados al trabajador.

Ahora bien, en lo que atañe a las enfermedades profesionales, la responsabilidad patronal puede provenir únicamente de la relación que existe entre el padecimiento que sufra el trabajador y la enfermedad consecuente; el único problema a investigar es si para la profesión del trabajador una determinada enfermedad se encuentra catalogada como profesional, es decir, debe existir relación entre la actividad desempeñada y el mal que sobrevenga con el tiempo o debido a circunstancias de medio, lugar o ambiente. Algunas legislaciones distinguen por ello entre enfermedad profesional y enfermedad de trabajo,

estableciendo una línea divisoria entre una y otra según sus orígenes. La enfermedad profesional —se dice— solamente ataca en concreto a los que actúan en determinadas profesiones peligrosas capaces de producirla, mientras que la enfermedad de trabajo es genérica a toda clase de ocupaciones por el simple hecho de estar el trabajador entregado al desempeño de una función específica que puede acarrearle un perjuicio de naturaleza patológica. En esta última el factor individual tiene un realce menos destacado que en la enfermedad profesional propiamente dicha, pues por la forma de producirse (por regla general objetiva) no puede precisarse ni la etiología ni las condiciones personales del sujeto, al presentarse dicha enfermedad profesional.

Nuestra LFT ha definido frente a cualquier eventualidad que pudiera presentarse, la enfermedad de trabajo (a. 475) 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, incluyendo en una tabla especial todo caso de enfermedad de trabajo. De esta manera y conforme al principio moderno, se ha abandonado la etiología de la enfermedad profesional que sustentaba la Ley de 1931, con apoyo únicamente en la clase de trabajo que desempeñara el obrero y el modo en que se viera obligado a prestar el servicio, para partir de este concepto en la estimación del riesgo, siempre que provocara en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, originada por agentes físicos, químicos o biológicos. En la actualidad es el estado patológico del trabajador, como corresponde, el único factor a conside-

rar en cualquier tipo de enfermedad proveniente del trabajo desempeñado.

En suma, las enfermedades profesionales para el derecho mexicano, se dividen en tres grupos: *a)* enfermedades propias de cada profesión u oficio consignada en la Tabla de Enfermedades Profesionales incluida en la Ley, en razón de la relación de causa a efecto precisado por la ciencia médica; *b)* las enfermedades propias de cada profesión u oficio que la ciencia médica descubra en el futuro, desde luego no incluidas en dicha Tabla, y *c)* las enfermedades de trabajo propiamente dichas, que son todos los padecimientos que puedan sobrevenir en cualquier profesión u oficio, si su origen o motivo lo es el trabajo o el medio en el cual el trabajador se vea obligado a prestar el servicio.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Riesgos de trabajo, clasificación. Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Los riesgos de trabajo se suelen dividir o clasificar en dos grandes apartados:

1. Accidentes de trabajo, y
2. Enfermedades de trabajo.

La mayoría de los países de Latinoamérica hacen referencia a los riesgos de trabajo, ya diciendo a cargo de quiénes corre la cobertura de los riesgos de trabajo o ya haciendo referencia a las diferentes medidas de higiene y seguridad para prevenir dichos riesgos.

La legislación laboral latinoamericana en muy pocas ocasiones define los riesgos de trabajo, aunque en general la mayoría suele incluir dentro de éstos a los accidentes de trabajo y a las enfer-

medades profesionales; asimismo, señala que los riesgos de trabajo deben tener su origen en la ejecución del trabajo o ser consecuencia del mismo y que dicho trabajo se realice por cuenta ajena. Respecto a los países de la Comunidad Europea, la mayoría cuenta con una regulación muy amplia sobre la seguridad social, la cual incluye los accidentes de trabajo y las enfermedades de trabajo.

Por accidente de trabajo la legislación social mexicana entiende "toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en el ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente" (a. 48, LSS). También se considera accidente de trabajo el que sufra el trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél. En este caso la jurisprudencia mexicana ha señalado que se debe probar el domicilio, el centro de trabajo y la ruta entre ambos.

En la legislación latinoamericana se hace referencia que para que exista un accidente de trabajo debe haber una alteración traumática, o lesión orgánica corporal, pero no todas hacen referencia a una perturbación funcional. En el primer caso se encuentran Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela. En el segundo caso se encuentran Bolivia, Brasil, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú y Venezuela.

Que el accidente de trabajo sea producido en el ejercicio o como consecuencia del trabajo es algo que consignan las legislaciones de Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El

Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela.

También se considera accidente de trabajo el que sufre el trabajador al trasladarse de su casa al trabajo y de éste a aquélla, en los países de Argentina, Brasil, Chile y Panamá

En la legislación mexicana, por enfermedad de trabajo se entiende que es “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios” (a. 50 LSS). Además, se señala que serán consideradas como enfermedades de trabajo todas las que estén consignadas en la LFT.

En países como Argentina, Brasil, Bolivia, Colombia, Cuba, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela se considera enfermedad profesional al estado patológico en que se encuentra el trabajador y que ha sido producido como consecuencia del trabajo.

Para que se considere una enfermedad como profesional debe existir una relación de causa efecto entre el estado patológico de quien lo sufre y el trabajo mismo, el cual tenga su origen en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar su trabajo o que sea motivado por el trabajo. Este es el caso de Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela.

En la legislación mexicana se señala que no obstante la existencia “de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que

correspondan al trabajador”. Esta consideración del legislador es importante para aquellos trabajadores que son propensos a contraer enfermedades profesionales. Si éstas se presentan, se deberá considerar la situación del trabajador afectado como riesgo de trabajo porque la enfermedad del trabajador se originó en la empresa. Al respecto habría que considerar hasta qué punto son legales los exámenes médicos que algunas empresas realizan a los trabajadores que pretenden contratar. Asimismo, se señala que las consecuencias posteriores producidas por los riesgos de trabajo se tomarán en cuenta para considerar el grado de la incapacidad.

Según la legislación mexicana, los riesgos de trabajo pueden producir las siguientes consecuencias (a. 477, LFT):

1. Incapacidad temporal, la cual se entiende como la “pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo” (a. 478, LFT).

2. Incapacidad permanente parcial, “es la disminución de facultades o aptitudes de una persona para trabajar” (a. 479, LFT).

3. Incapacidad permanente total. La incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida (a. 480, LFT), y

4. La muerte.

Estos cuatro tipos de incapacidades son considerados en la mayoría de las legislaciones laborales latinoamericanas, aunque con una serie de matices en cada legislación nacional.

El origen histórico de los riesgos de trabajo, al igual que el derecho del trabajo, se dan a partir del nacimiento y

consolidación de las sociedades industriales. Los riesgos de trabajo en un principio fueron objeto de regulación civilista, para posteriormente formar parte del derecho social.

En casi todos los países industrializados la política en materia de seguridad social pasó por tres fases:

1. Predominaban las obras de caridad privadas, y la legislación sobre beneficencia pública cuidaba de los pobres bajo condiciones duras y poco dignas.

2. En una segunda etapa, después de las mutualidades y los regímenes de pensiones y prestaciones de enfermedad para los empleados públicos y para algunos trabajadores del sector privado, se instituyeron regímenes obligatorios más amplios que fueron cubriendo cada vez más contingencias y más ocupaciones.

3. En una tercera etapa se comienzan a incorporar nociones de prevención y universalidad y se amplía la gama de servicios a fin de preservar y de elevar la calidad de vida de las personas y de las familias.

Estas tres fases son propias de los países industrializados; sin embargo, se podría afirmar que en general todos los países se encuentran en al menos alguna de las dos últimas.

Alfredo SÁNCHEZ CASTAÑEDA

Riesgos profesionales. “Riesgo” viene del latín *rescare*, *riesco*; cortar, contingencia o proximidad de un daño.

“Profesional” proviene del latín *professio*, *profesionis*, y es un adjetivo de la palabra profesión, empleado durante los siglos XIX y XX. Se refiere a lo concerniente o relativo a la profesión o práctica de la misma.

La teoría del riesgo profesional inició en el siglo pasado, y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la actividad laboral que desempeñan. De ahí que la doctrina y la jurisprudencia pasaran de la idea del riesgo profesional a la del riesgo de autoridad, para concluir en lo que se llama riesgo de empresa. De acuerdo con esta doctrina, la empresa debe cubrir a sus trabajadores sus salarios, salvo casos previstos en las leyes, y, además está obligada a reparar los daños que el trabajo produzca, cualesquiera que sean su naturaleza y las circunstancias en que se realiza; de esta manera se ha apartado definitivamente la vieja idea del riesgo profesional, que señala la responsabilidad de la empresa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores, siendo de naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su funcionamiento.

La teoría del riesgo profesional, de origen francés, estaba referida al riesgo grave y en determinadas actividades mecanizadas, toda vez que producían un riesgo que no se generaba en otros trabajos humanos, de ahí que el derecho del trabajo previó la necesidad de sustituir las viejas palabras “riesgo profesional” por un término más apropiado como lo es el de “riesgo de trabajo”; desde luego, sólo se refirió a una variación terminológica, puesto que el derecho laboral protege con los mismos beneficios a todas las formas de trabajo de carácter subordinado.

El texto original del a. 123 constitucional, en su fr. XIV, no contenía el vocablo “riesgo profesional”, y se refería únicamente a accidentes de trabajo y

a enfermedades profesionales. En lo que se refiere a este último término, se presupone una causa permanente que las produzca; esto es, que se originan a través de la permanencia más o menos prolongada en una actividad determinada.

En la reforma procesal a la LFT de 1970 se establece que no libera al patrón de responsabilidad que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo. Para Mario de la Cueva, esta idea deriva del a. 5º de la LFT, porque no producirá efecto legal alguno la renuncia verbal o escrita que haga el trabajador de cualquiera de sus derechos y prerrogativas consignadas en las normas laborales.

Santiago J. Rubinstein señala como riesgo de trabajo a los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de sus labores.

La evidente modernización del trabajo, principalmente del industrial, hizo aumentar el riesgo de los accidentes de trabajo, por lo que se estima que al empresario que se beneficia con la producción debe considerarse responsable de las consecuencias que se produzcan durante el desarrollo del trabajo que le prestan sus trabajadores.

Enrique LARIOS DÍAZ