

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

**EL ESTRÉS COMO RIESGO DE TRABAJO**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO  
DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

RODRIGO ANGEL HURTADO CENDÓN

ASESOR: LIC. LILIA GARCÍA MORALES



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 haberme permitido llegar  
hasta este momento tan  
especial de mi vida.

**A mi Madre.**

Por todos sus esfuerzos, por enseñarme  
a luchar por lo que se quiere, por su  
confianza, amor y consejos y sobre todo  
por enseñarme a ser gente de bien, gracias  
a ti he llegado a esta meta.

**A mi hermano.**

Por su cariño y apoyo.

**A mis Abuelos.**

Rosa María Cendón Lucciotta y  
José Saturnino Hurtado Alamilla,  
que aunque están en el cielo su  
recuerdo estará presente en mi  
mente y corazón, dándome la  
fortaleza y motivo para seguir  
superándome.

**A la Universidad Nacional Autónoma de México.**  
Por darme la oportunidad de aprender y forjarme  
como profesionista.

**A la Facultad de Derecho.**  
Con el cariño y agradecimiento  
que guardo por haberme enseñado  
lo mejor.

**A mi tutor: Lic. Lilia García Morales.**  
por su paciencia, dedicación y  
consejos para la realización de  
esta tesis.

A todos aquellos que estuvieron presentes  
en mi vida y que de una u otra forma me  
hicieron aprender y crecer como persona.

**A todos muchas gracias.**

**ÍNDICE**  
**“EL ESTRÉS COMO RIESGO DE TRABAJO”**

	<b>Págs.</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>I</b>
 <b>CAPÍTULO I</b> <b>LINEAMIENTOS GENERALES</b>  	
<b>1.1.- Derecho Del Trabajo.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2.- Trabajo.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2.1- Elementos de la Relación de Trabajo.....</b>	<b>9</b>
<b>1.2.1.1.- Trabajador.....</b>	<b>16</b>
<b>1.2.1.2.- Patrón.....</b>	<b>21</b>
<b>1.2.1.3.- Subordinación.....</b>	<b>26</b>
<b>1.2.2.- Requisitos de la Relación de Trabajo.....</b>	<b>30</b>
<b>1.2.2.1.- Capacidad.....</b>	<b>31</b>
<b>1.2.2.2.- Consentimiento.....</b>	<b>36</b>
<b>1.2.2.3.- Licitud.....</b>	<b>38</b>
<b>1.2.2.4.- Forma.....</b>	<b>40</b>
<b>1.3.- Seguro Social.....</b>	<b>42</b>
<b>1.4.- Seguridad Social.....</b>	<b>46</b>
<b>1.5.- Previsión Social.....</b>	<b>48</b>
<b>1.6.- Riesgos de Trabajo.....</b>	<b>50</b>
<b>1.6.1.- Accidente de Trabajo.....</b>	<b>52</b>
<b>1.6.2.- Enfermedad de Trabajo.....</b>	<b>53</b>

1.7.- La Organización Internacional del Trabajo.....	55
--	----

## **CAPÍTULO II EL ESTRÉS**

2.1.- Concepto de Estrés.....	60
2.2.- Clasificación del Estrés.....	67
2.3.- Características del Estrés.....	71
2.4.- Factores Generadores del Estrés.....	73
2.4.1.- Estresores en el Ambiente Laboral.....	74
2.4.2.- Estresores Extraorganizacionales.....	75
2.4.3.- Estresores Organizacionales.....	76
2.4.4.- Estresores a Nivel Individual.....	78
2.4.5.- Estresores Grupales.....	79
2.5.- La Biología del Estrés.....	80
2.6.- Enfermedades por Estrés.....	82

## **CAPÍTULO III MARCO JURÍDICO**

3.1.- El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley Reglamentaria.....	85
3.2.- Los Riesgos de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo.....	91
3.3.- Los Riesgos de Trabajo en la Ley del Seguro Social.....	96

**CAPÍTULO IV  
PLANTEAMIENTO PARA CONSIDERAR AL ESTRÉS COMO ENFERMEDAD  
DE TRABAJO**

<b>4.1.- El Estrés y el Rendimiento Laboral.....</b>	<b>111</b>
<b>4.2.- La Desregularización del Mercado Laboral en la Salud de los Trabajadores.....</b>	<b>120</b>
<b>4.3.- Consideraciones del Estrés en la Organización Internacional del Trabajo.....</b>	<b>126</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>134</b>
<b>ANEXO I.....</b>	<b>137</b>
<b>ANEXO II.....</b>	<b>140</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>141</b>

## INTRODUCCIÓN

Todos los seres humanos estamos constantemente sometidos a tensiones que desencadenan un desequilibrio principalmente biológico contra el cual el organismo reacciona, esto comúnmente lo conocemos como estrés, originado por diversos factores que lo alteran, entre los cuales están los laborales, familiares entre muchos otros.

El estrés como enfermedad causada por múltiples factores dentro y fuera del ambiente laboral, ocasiona situaciones o condiciones que presionan al ser humano en sus actividades, causando graves daños, no solo en el individuo sino en el entorno en que se desarrolla, provocando dificultades que resultan perjudiciales para él.

El trabajador como individuo, es más propenso al estrés, debido muchas veces a las malas condiciones laborales, como lo son el trabajar con demasiada presión causando, ausentismo, retardos, bajo rendimiento laboral y muchas otras veces ocasionando accidentes y enfermedades sin importar el puesto en el que se encuentren.

Por lo anterior, el estrés laboral es un fenómeno personal y social cada vez más frecuente y con consecuencias importantes en el ámbito individual y organizacional.

Aunque lamentablemente todavía existen muchas lagunas en nuestro saber en relación con el estrés y el trabajo.

Tal vez ahora más que nunca, el estrés causado por el trabajo representa una amenaza para la salud de los trabajadores y, como consecuencia, a la salud de las organizaciones.



El fenómeno del estrés ha existido desde hace tiempo y se ha manifestado de muchas maneras entre las cuales esta el estrés laboral, que como su nombre lo indica se refiere a aquel producido por el trabajo, el cual tiende a desencadenar complicaciones en nuestra sociedad.

Por lo cual debe ser considerado en nuestras leyes como un riesgo de trabajo específicamente como una enfermedad que se deriva de las actividades laborales que desarrolla el trabajador en su centro de trabajo.

Al considerarse en nuestras leyes esta enfermedad como tal, el trabajador podría acceder a todos los beneficios que el seguro le otorgara.

En la relación que existe entre el estrés y la Seguridad Social, debemos poner mucha atención para evitar los riesgos de trabajo, ya que debe tenerse supremacía la vida y la salud de los trabajadores, esto con el apoyo de las demás leyes fundamentales.

En esta tesis trataremos de exponer la falta de reglamentación que existe sobre este tema en la materia laboral, así como algunas propuestas que creemos que son de gran utilidad.

Para poder tener una mejor comprensión del tema, hemos dividido el trabajo en cuatro capítulos.

Nombrando **al primero** de ellos como lineamientos generales, en el cual se pretende hacer el estudio y el análisis de los diversos conceptos generales necesarios para tener una introducción mas clara del tema a desarrollar, lo cual nos ayudará a ubicarlo dentro de un contexto más amplio en la materia, permitiéndonos conocer los lineamientos básicos sobre los cuales tendremos un soporte para su mejor entendimiento.

Por lo que respecta **al segundo capítulo** denominado el estrés, partiendo de este como una enfermedad, que es un mal que tiene diversas variantes a lo largo de su existencia no solo en nosotros como individuos sino en toda nuestra sociedad, por lo cual explicaremos los factores que se presentan en este mal, su desarrollo el cual es de gran importancia, sus principales causas determinantes que influyen en nosotros como seres humanos y que afectan todo nuestro entorno al no identificarse de manera adecuada y eficaz; dando la explicación de una forma precisa sin olvidar la existencia de sus dos ámbitos, el bueno y el malo, para poder estar mas informados sobre este tema que para muchos es un tanto desconocido.

Nuestro **tercer capítulo** denominado marco jurídico , como su nombre lo indica se refiere a aquella reglamentación necesaria para dar soporte jurídico a nuestro tema ya que debemos contar con el fundamento legal para conocer de una forma mas precisa aquellas leyes sobre las que se basa nuestro trabajo, las cuales son la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como base de nuestro sistema jurídico, la Ley Federal del Trabajo como ley reglamentaria del artículo 123 constitucional y por último la Ley del Seguro Social como sistema obligatorio dentro de nuestro país.

Por último **el capítulo cuarto** llamado planteamiento para considerar al estrés como enfermedad de trabajo se refiere al estudio del estrés, como enfermedad que afecta a la mayoría de los individuos, partiendo de que este implica un detrimento en la salud del trabajador, por otro lado explicaremos los problemas que surgen en el trabajo como lo es el rendimiento laboral, así como un propuesta para considerar al estrés como una enfermedad de trabajo que se debe proteger como tal, dando las prestaciones que de acuerdo a la ley se establezcan, así como un control sobre ella en las empresas.

Con este estudio pretendemos dejar claro que al trabajador se le debe asegurar la vida y la salud para que pueda ser capaz de desarrollarse en su trabajo logrando mayores satisfacciones y logros que no solo son para ellos sino también para las empresas.

## **CAPÍTULO I**

### **LINEAMIENTOS GENERALES**

En este capítulo encontraremos el estudio y análisis de los diversos conceptos básicos y necesarios para la comprensión del tema, contempla algunos breves comentarios de tal forma que sea mas comprensible para la ubicación del mismo.

Es necesario hacer una semblanza de los conceptos básicos mediante los cuales se ira desarrollando nuestro tema de tal forma que se tenga una base sólida de donde se pueda partir con mayor seguridad para el desarrollo del trabajo.

Cabe mencionar que en este estudio solo se hablará del estrés como una enfermedad ocasionada por el trabajo, tomando como base principal el capítulo de los riesgos de trabajo de la Ley Federal del Trabajo.

#### **1.1. Derecho del Trabajo**

El Derecho del trabajo surgió como una disciplina que pretende realizar la justicia social dentro de un equilibrio de las relaciones laborales entre individuos y organizaciones.

De esta forma el Derecho del Trabajo es una ciencia social que actúa en las relaciones laborales dando una justicia social y explicando aquellos fenómenos jurídicos que tengan relación laboral.

La estimación por el trabajo ha sido variable de acuerdo a las diversas épocas en que se ha desarrollado a lo largo de la historia, siguiendo moldes históricos de lo que sucedió siglos atrás.

En un principio el trabajo se valuaba muy poco a tal grado de ser solo los esclavos quienes tenían esa carga para su vida, posteriormente con el paso de los años se fue reconociendo la importancia del mismo; aunque esto fue solo en algunas actividades.

Con el paso de los años el trabajo representó gran importancia y relevancia social y sobre todo, dignificación, aunque no se logró de manera fácil sino a través de infinidad de luchas sociales.

Con esto se empezó una convergencia para poder respetar los derechos de los trabajadores y de los patronos dando paso a la creación del Derecho del Trabajo.

Poco a poco y con el transcurso de los años los doctrinarios empezaron a realizar diversas definiciones del Derecho del trabajo, coincidiendo, tanto la doctrina nacional como la extranjera en limitar el campo de la disciplina en un solo elemento del trabajo: la subordinación.

Por lo contrario Trueba Urbina ha sostenido que el Derecho del trabajo es “ el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados subordinados o dependientes, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica”<sup>1</sup>

Para Néstor de Buen es “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981. p.132

<sup>2</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. TOMO II. Novena edición. Porrúa. México. 1992. p.14

Para una visión mas amplia e integral del derecho del trabajo, debe entenderse como un ordenamiento positivo y como ciencia, es decir, como un cuerpo normativo que regula las experiencias del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales y como ciencia, un sistema de conocimientos que elaboren planes de estudio para una explicación de las situaciones laborales que se desarrollan con motivo del trabajo realizado.

Para nosotros el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que sirven para equilibrar las relaciones laborales entre los individuos y grupos organizacionales dando paso a la llamada justicia social.

Por otro lado, cabe hacer mención en que muchas veces los doctrinarios se han encontrado en diversos altercados al llamar al Derecho del Trabajo de diversas formas.

Para tener un criterio mas amplio haremos mención de algunos de los diversos nombres como se le ha denominado a nuestro Derecho del Trabajo.

Uno de los nombramientos ha sido "Derecho Obrero" el cual ha sido bastante criticado por toda la doctrina nacional y extranjera, al referirse como objeto de su preocupación al obrero, postulándose muchos en su limitación como definición de lo que se pretende abarcar.

Otra denominación hecha ha sido "Derecho Social", el cual lo utilizan mucho los tratadistas españoles, definiéndolo como el complejo de los principios y leyes imperativas, cuyo objeto inmediato es, teniendo en vista el bien común, auxiliar a satisfacer convenientemente las necesidades vitales propias y de sus familias, a los individuos para tanto dependientes del producto de su trabajo.

Teniendo como ventaja esta definición el abarcar la seguridad social, lo cual no sucede con otras definiciones dadas, aunque se entiende como una definición bastante extensa, abstracta y algo imprecisa, pues el derecho social no solo comprende al derecho de Trabajo sino también a otras ramas del derecho.

Considerando al Derecho Social como el género y dentro de éste localizar al Derecho del Trabajo como una especie.

Como Derecho Laboral ha sido bastante aceptado por los tratadistas, inclusive se ha utilizado mucho como sinónimos aunque si se debe escoger se tiende a la denominación como Derecho del Trabajo al estar especificado en la legislación.

Para nuestro estudio consideramos que la denominación adecuada es la de Derecho del Trabajo, ya que su amplio campo abarca todo lo relativo a las actividades laborales.

Aunque sea una definición amplia tiende a regular toda prestación de servicio, como lo señala el artículo 123, en su apartado A, de la Constitución: “..El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

Por este motivo en nuestro país, los principales tratadistas le atribuyen muy variados caracteres, sin dejar ciertas divergencias entre ellos.

De este modo se debe tomar en cuenta que existen diversos criterios que se conjunta formando un listado que se expone a continuación:

- Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral.
- Definiciones que atienden a los sujetos de la relación.
- Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral.
- Definiciones que atienden a la relación laboral en sí misma.
- Definiciones complejas.
- Definiciones dobles.

El Derecho del Trabajo como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual, ya no solo puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones.

La aparición de grupos sociales y como consecuencia movimientos socializadores ha llevado a la creación de un estatuto tutelar y promotor de las condiciones de los trabajadores, dando como resultado el Derecho del Trabajo, abarcando no solo las relaciones del trabajador y patrón sino la previsión social, el derecho sindical, la administración laboral y el derecho procesal del trabajo.

Dentro de las corrientes doctrinales que explican los fines del derecho del trabajo, la mayoría resalta su carácter nivelador destinado a concordar las acciones entre patrones y trabajadores, mediante la comprensión mutua de intereses.

Contrario a esto otras corrientes atribuyen al derecho del trabajo no solo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, sino también de promover su reivindicación.



## 1.2. Trabajo

El trabajo es tan antiguo como el mismo hombre. Se afirma que la historia del trabajo es la historia de la humanidad, ya que la vida de esta siempre se vinculara con el trabajo, pues ayuda a satisfacer necesidades que con el tiempo han ido cambiando por parte del hombre.

La historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de la humanidad va íntimamente vinculada al trabajo, constituyendo el verdadero fundamento de su existencia.

No siempre se consideró al trabajo como algo bueno, antiguamente solo trabajaban los esclavos, se tomaba como una actividad que muchos despreciaban, pero conforme fue pasando la historia los hombres se vieron en la necesidad de empezar a ofrecer sus servicios a otros para poder tener medios para satisfacer las necesidades de su familia.

Antiguamente se consideraba al trabajo como un castigo impuesto por parte de Dios, al condenar a Adán a sacar su alimento de la tierra con grandes fatigas y a comer el pan con el sudor de su frente.<sup>3</sup>

Se señala como origen para muchos autores, la palabra proveniente del latín **trab, trabis**, que significa traba, lo que se puede explicar al considerarse traba al trabajo debido a que siempre se considera un esfuerzo el llevarlo a cabo.

Para otros autores su origen se ubica en el griego **thlibo**, que significa apretar u oprimir.

---

<sup>3</sup> Cfr. LA BIBLIA “Nuevo testamento”. Editorial Verbo Divino. Madrid. 1989. p.12

En el Diccionario de la Real Academia Española se define al trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”.<sup>4</sup>

En sentido amplio el trabajo es “toda actividad conciente que determina desgaste orgánico”.<sup>5</sup>

Por lo que respecta al concepto de trabajo se puede desglosar de la siguiente manera:

- **El trabajo es una condición de existencia del hombre.** La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no este impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

- **El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades.** Frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

- **El trabajo es objeto de protección jurídica.** Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del

---

<sup>4</sup> Diccionario de la Real Academia Española- CD. Ediciones Mago. España. 2000

<sup>5</sup> RUSSOMANO MOZART, Víctor. Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo. “El empleado y el empleador”. Cárdenas editores y distribuidores. México. 1982. p.49

trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

Pero para poder tener una gama mas amplia de esta definición es necesario distinguirla del concepto economista ya que ellos lo toman como uno de los tres factores de la producción, siendo los otros dos: la tierra y el capital.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º párrafo segundo conceptúa al trabajo como “toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Sin embargo, actualmente solo se considera al trabajo subordinado y de manera personal.

Para nosotros la definición de la Ley Federal del Trabajo es bastante completa, no solo por su contenido sino también porque se complementa con el artículo 20 de la misma ley refiriéndose a las relaciones trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

De esta forma se puede afirmar que el Derecho del Trabajo tiene como objeto el trabajo personal subordinado, mediante el pago de una remuneración.

El principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo nunca deberá ser considerado como un artículo de mercancía, pues desmeritaría todo lo que se ha logrado a través del tiempo.

Así nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º consagra este principio (no ser artículo de mercancía), estableciendo que el trabajo es un derecho y un deber social, respetando las libertades y dignidad de quienes trabajan bajo condiciones de respeto entre unos y otros.

Este artículo representa lo que el trabajador necesita, es decir, un trabajo digno, decoroso y con prestaciones que le sean útiles tanto a el como trabajador como a su familia.

De esta forma se puede resumir que el trabajo:

- Es un derecho y un deber social: la sociedad espera de sus miembros un trabajo útil y honesto.
- No es una mercancía: no debe ser entendido como instrumento para generar riqueza.
- Exige respeto y dignidad por parte de quien lo hace: aquí existe la libertad de trabajar en donde al trabajador le sea mas cómodo siempre y cuando lo que realice sea lícito, esto refiriéndonos al artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo.
- Se debe efectuar bajo condiciones dignas y decorosas que permitan al trabajador tener una vida satisfaciendo sus necesidades y las de su familia.

### **1.2.1. Elementos de la Relación de Trabajo**

Para tener un mejor campo de estudio en este inciso, es necesario que se den algunos aspectos generales sobre lo que es en nuestro derecho la

relación laboral, para así ya poder desglosar lo elementos que la conforman en si mismos.

La relación laboral es el pilar mas importante para el principio de una interacción entre los sujetos de dicha relación; de tal forma que si no existe esta, no podrán existir los elementos que la conforman por esto es necesario dejar claro que lo elementos los analizaremos mas adelante, uno por uno.

La evolución de nuestro Derecho Laboral, ha ido imprimiendo características propias; la idea de contratación, derivada de la voluntad “libremente” expresada por las partes, cedió terrenos a la implantación de normas jurídicas protectoras del trabajo.

El debate se dio en determinar la naturaleza jurídica del contrato entre un patrón y un trabajador, de esto, se derivo como fuente de obligaciones y derechos recíprocos.

Partiendo de esta ideas es necesario que expongamos algunos criterios referentes al concepto de la relación de trabajo.

La relación de trabajo podemos conceptualizarla como. “La denominación que se le da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”.<sup>6</sup>

Para muchos doctrinarios del Derecho Laboral han existido innumerables desacuerdos en torno a la terminología pues se ha usado de otras ramas como la del Derecho Civil; así se puede mencionar la consideración que se le hace al

---

<sup>6</sup> Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico. Copyright 2000

contrato de trabajo, ya que es un acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrón.

Sin embargo, nuestra ley entró a proteger a los trabajadores considerándolo como la parte débil de la relación y con esto se hizo un apartamiento de la autonomía de la voluntad.

Con lo que respecta al contrato de trabajo, se le ha considerado por parte de unos, indispensable al iniciar las actividades laborales, la existencia de un acuerdo de voluntad por este motivo se les han llamado contractualistas, no así otros autores quienes manifiestan que en el momento de que los trabajadores comienzan a trabajar es cuando surgen los derechos y obligaciones para las partes, sin importar que hayan o no celebrado algún contrato de trabajo conociendo esta teoría como relacionista , por lo ya mencionado.

Al mencionar estas opiniones debemos tomar en cuenta que unas están en contra de otras, dando lugar a una batalla por la autonomía del Derecho del Trabajo.

Alberto Trueba Urbina señala con respecto a estas teorías que “la teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los Códigos Civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambio radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado. No se le cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad, por otro lado, la

teoría relacionista se estimó acontractual, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa”<sup>7</sup>.

La relación es un término que no se contrapone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato.

Así pues debemos considerar algunas menciones hechas por los autores como lo es Mario de la Cueva quien sostiene que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley de Trabajo, etc.<sup>8</sup>

La Ley Federal del Trabajo ha dispuesto en su artículo 20 “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

De esta manera consideramos que es un concepto claro y suficiente para poder entenderlo como término laboral, dejando a un lado la lucha por la autonomía del Derecho del Trabajo, Pues en la connotación dada se especifica “cualquiera que sea el acto que le dé origen”

La relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, lo cual lo encontramos en

---

<sup>7</sup> Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Octogésima Sexta edición. Porrúa. México. 2005. pp.33-34

<sup>8</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. TOMO I. Decimoquinta edición. Porrúa. México. 1998. p.76

el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, es una especie peculiar de relación jurídica: la relación de trabajo.

Es de entenderse que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera tal que en nuestra propia ley quien va a suplir esas voluntades para colocarlas en un plano de igualdad

Consideramos que la relación es un término que no se opone al contrato. Esta relación generalmente se origina por un contrato que genera la prestación de servicios.

Como señala Clemente Soto Álvarez “... entre el contrato de trabajo y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser substituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral”.<sup>9</sup>

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo le reconoce los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo, casi lo identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del Derecho Social.

El Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Podemos resumir que tanto la figura del contrato como la de la relación laboral se complementan, no son figuras autónomas, el contrato encuentra su cause y expresión en la relación laboral, en el cumplimiento diario de una

---

<sup>9</sup> SOTO ÁLVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Tercera edición. Limusa. México. 1998. p. 77



obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duraciones pactadas, por lo que se usan casi los mismos preceptos para ambas figuras.

De este análisis podemos desprender varios elementos, conforme a lo estipulado por nuestra ley laboral.

Descomponiendo la noción de lo que llamamos relación de trabajo recogida en la ley, resaltan varios aspectos importantes, de los cuales se pueden distinguir cuatro.

- **La persona física:** La ley exige que el trabajador sea una persona física, dejando atrás varias confusiones que se desataron en algún tiempo para poder tener una mayor manipulación del trabajador.
- **La prestación personal del servicio:** Esta se debe entender como una obligación de hacer sin que se pueda sustituir por otra de forma diferente.
- **La subordinación:** Se entendió como una obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal bajo la dirección de otra persona, quedando estas obligada a una retribución pactada en el momento de la relación laboral, cabe destacar que mas adelante se hará un estudio de este punto ampliándolo de forma más clara.
- **La remuneración** ( muchos autores no lo toman como aspecto dentro de la relación laboral): Comúnmente a esta se le conoce como el salario, la cual podemos decir que es la obligación que tiene un patrón hacia su trabajador quién es el que presta su servicio de manera personal y subordinada. En nuestra Ley Federal del Trabajo el artículo 82 estipula

que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

De lo anterior, podemos considerar que la definición dada por la ley es un tanto incompleta ya que deja abiertas varias posibilidades de que se interprete con algunos errores. Para nosotros una definición mas completa es la dada por Mario De la Cueva quien refiere: “El salario es la retribución que debe de percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humano o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.<sup>10</sup>

Así pues se debe dejar claro que la manera de expresarlo como un pago se debe ampliar para que no caiga en contradicciones, pues si es un pago , se omite el decir bajo que criterio se estipula dejando al trabajador en una incierta duda, ya que si este pago es menor al mínimo que estipula la ley; deja de tener la función primordial como lo menciona Mario de la Cueva, es decir, no sirve para que se le garantice al trabajador y a su familia una vida digna y decorosa.

Por lo tanto, se debe de especificar que el salario sea suficiente para que el trabajador pueda dar una vida digna a su familia debido a la prestación de su trabajo al patrón.

Haciendo un énfasis en el estudio de la relación entre patrón y trabajador cabe destacar que muchos autores la consideran de la siguiente manera:

- Un acto jurídico, resultado de la exteriorización de la voluntad, como requisito de esencia para la existencia de obligaciones.

---

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p.297

- Su objeto esta constituido por la obligación de prestar el servicio y la recíproca de pagar un salario.
- Los sujetos de los que emana la voluntad y que resultan obligados, son el patrón y el trabajador.
- Se presupone la existencia de una subordinación del trabajador hacia el patrón, en relación a los servicios que presta.

Los elementos de la relación laboral para Néstor de Buen son los mismos que de Mario de la Cueva clasificándolos de la siguiente manera:

**Elementos subjetivo:**

- Trabajador
- Patrón

**Elementos objetivos:**

- Prestación de un trabajo personal y subordinado
- Pago de un salario

Aunque para muchos autores no se considera al trabajador y al patrón como integrantes de la relación laboral, por considerar que la relación laboral no es consiste en los sujetos , sino en los derechos y deberes que los enlazan, para nosotros se tomarán como parte fundamental de las relaciones laborales.

**1.2.1.1. Trabajador**

El concepto de trabajador es, naturalmente, básico y previo para la determinación de los límites del ordenamiento laboral.

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

Se considera como tal no solamente al trabajador por cuenta ajena, sino también al trabajador por cuenta propia o autónomo y a otras personas que realizan actividades profesionales

El trabajador es la persona que se le presta mas atención dentro del ordenamiento, ya que queda garantizado en sus derechos, por tanto existe disparidad en el trato jurídico.

La historia de la humanidad constituye una permanente lucha de clases entre opresores y oprimidos

Con el movimiento cartista en Inglaterra, durante la llamada revolución industrial, el trabajador buscaba compartir el poder político para mantener la estabilidad económica.

Los trabajadores en México luchaban en forma violenta por la reivindicación de sus derechos, a fines del siglo pasado y principios de este; es el primer movimiento que tiende a lograr la transformación de la sociedad y consigna en la ley fundamental, las normas rectoras de la relación entre los factores de la producción.<sup>11</sup>

En la Declaración de derechos sociales, se encuentra el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo

---

<sup>11</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. p.136

que no existe ni puede existir algún conflicto para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo, es decir, el trabajador.

Es importante destacar que no todas las persona físicas son consideradas como trabajadores, de ahí que el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que se debían satisfacer para que adquiriera aquella denominación, es decir, fue necesario que la ley diera un concepto.

La ley de 1931 establecía en su artículo tercero que trabajador “ es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo”<sup>12</sup>.

Cabe destacar que en este artículo la ley exigía que la prestación de servicios se efectuaría en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que existía en dicha ley.

No así se establece en la ley de 1970 que define al trabajador como “aquella persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”, cambio que implica que solo la persona física puede ser sujeto de una relación de trabajo.

Podemos desprender de lo anterior que en dicha ley basta el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automáticamente e imperativamente el estatuto laboral.

Como anticipo a la exposición de la doctrina de la relación de trabajo, la ley esta construida sobre el principio de que el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la

---

<sup>12</sup> Ibidem. p.133

empresa, que es independiente del acto o causa que dio origen a la prestación del trabajo.

Hace mención el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo que trabajador es “la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”, precisando dicho concepto en el párrafo segundo de mismo artículo agregando que “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”.

Este concepto mejora la definición contenida en el artículo 3º de la ley de 1931, que distingue al servicio intelectual del material

De tal modo que es suficiente que se realice el hecho, el movimiento en el mundo exterior, de servicio, para que se presuma que el sujeto es un trabajador, debiendo cuidarse en todo momento la dignidad del trabajador, lo que implica proporcionarle lo necesario para el mejoramiento moral social y económico de su persona y de su familia.

De la definición dada por nuestra ley podemos destacar varios elementos como lo son:

- **Sujeto obligado:** Persona física.
- **Objeto de la obligación:** Prestación de servicios.
- **Naturaleza de la prestación:** Personal y subordinada.
- **Sujeto favorecido o beneficiado:** Persona física o moral.

La ley no hace ninguna distinción entre hombres y mujeres ya que en el artículo 4º constitucional se ha dispuesto “los varones y las mujeres son iguales ante la ley”, sin embargo, es preciso mencionar que por razones de su

naturaleza se han hecho estipulaciones en relación con el trabajo de las mujeres y de los menores, estableciendo determinadas limitaciones, las cuales no mencionaremos en este trabajo, solo se esta dando un panorama para el tema de estudio.

De esta forma cabe destacar que la denominación del trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto considerado como primario dentro de la relación laboral, unificando el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya sea material o intelectual.

Así pues, se suprime con lo anterior las discriminaciones que han surgido en varios sistemas regidos por diversos estatutos, haciendo de una manera mas clara y consiente el concepto, de tal forma que sea preciso y que no se deje en un estado de indefensión al trabajador al no considerarlo como tal.

Por otro lado, es necesario que hagamos énfasis en determinar que la ley exige que el trabajador sea necesariamente una persona física, para eliminar la confusión que se provocó hace mucho tiempo, es decir, la de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipos, figura que entorpecía la vinculación directa del patrón con los trabajadores.<sup>13</sup>

Podemos deducir que la prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no solo nuestra doctrina, sino también las leyes extranjeras.

De la naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado.

---

<sup>13</sup> Cfr. RUSSOMANO MOZART, Víctor. Derecho del Trabajo. “El empleador y el empleado”. Op. Cit. p.139

Partiendo del supuesto de que la protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos para una regulación se enfocaron básicamente a los obreros, actualmente la expresión que se utiliza más comúnmente es la de “trabajador”.

Nuestra ley solo se refiere al trabajador como uno de los elementos de la relación laboral, pero es usual emplear el término “empleado” considerando a este último como el trabajador de una oficina que desarrolla un trabajo intelectual.

Actualmente ya no existen las categorías tan marcadas para determinar a un trabajador y a un empleado, pues anteriormente se tomaba como empleado a una persona que su trabajo era intelectual y de obrero cuando su trabajo era manual.

Podemos decir que hoy en día no existe un trabajo que sea exclusivamente intelectual o exclusivamente manual, todo trabajo es conjunción de ambos para realizarlo de la mejor manera posible dando como resultado un mejor rendimiento por parte del trabajador hacia la persona que lo está empleando requiriendo de sus servicios.

Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia del trabajador.

#### **1.2.1.2. Patrón**

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación de trabajo.



El concepto de patrón al igual que el de trabajador ha representado a lo largo de los años conflictos por su denominación destacando que para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, se le suele confundir denominándolo como empleador, empresario, acreedor de trabajo etc, siendo estas definiciones nada precisas.

La presencia del patrón como persona física suele ser frecuente sin embargo, no solo puede presentarse de esta manera, a quien necesita los servicios de un trabajador sino que también se le puede encontrar como una persona jurídica o moral supervisando ya sea en las grandes empresas o en las de pequeñas dimensiones.

El significado de la palabra patrón se deriva del latín *patronus*, que quiere decir carga o cargo del padre, definiéndolo como la persona que emplea obreros.<sup>14</sup>

Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora respecto a otras como fue el caso de Roma con el pater familias.

La raíz etimológica parte de la idea protectora, circunstancia que con el paso de los años fue cambiando a tal grado de considerar al patrón como un explotador de servicios.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10º establece que el patrón es “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, añadiendo en su segundo párrafo que si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.

---

<sup>14</sup> Cfr. Diccionario Enciclopédico SALVAT. Tomo XXI. Salvat Editores. S.A. Barcelona. 2000

De lo anterior, podemos desprender que la ley acepta como patrón a una persona moral, como puede ser una sociedad civil o una de tipo mercantil, lo que resulta distinto a diferencia del concepto de trabajador quien en la ley solo puede ser una persona física la que puede prestar sus servicios.

Esta definición mejora a la de la ley de 1931 que condicionaba los servicios a la existencia de un contrato de trabajo, lo que permitió en ese entonces al patrón alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios, ante la ausencia de un documento.

El nuevo concepto introduce la novedad al señalar que la utilización de trabajadores, e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios, genera la relación de trabajo.

De acuerdo a la doctrina se ha entendido el término de patrón como el que recibe la prestación ajena, con fines de lucro, el que contrata al trabajador para que le preste servicios.

Al hacer cita con respecto al término de patrón como sujeto de una relación de trabajo y como consecuencia de una relación jurídico laboral, es claro la necesidad de establecer un concepto jurídico.

Para Manuel Alonso García el patrón es “ Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.<sup>15</sup>

En el caso de la sustitución patronal, se establece que no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El sustituto será

---

<sup>15</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Trabajo. Tercera edición. Bosch casa editorial. Barcelona. p.300

solidariamente responsable con el substituido de las obligaciones derivadas de la relación patronal. Es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la trasmisión de las obligaciones.

A efecto de que los trabajadores puedan conocer el cambio de patrón y de que nazca la obligación solidaria, el patrón dará aviso por escrito a los trabajadores; sin este aviso los trabajadores podrán considerar como patrón al anterior y no correrá el término de seis meses de obligación solidaria.

Cuando el patrón es una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa: requiere de personas físicas que lo representen.

En el artículo 11º de la Ley Federal del Trabajo establece “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan hacia los trabajadores”.

Esta definición no debe confundirse con el término de trabajador de confianza ya que este es limitado, pues si bien, algunos trabajadores de confianza pueden ser representantes del patrón, no todos los representantes del patrón son trabajadores de confianza.

Se ha señalado por la doctrina referente al artículo 11º que la ley les asigna a los representantes una verdadera calidad de mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que se establece que esos representantes obligan a los patronos en sus relaciones con los demás trabajadores.

Habiendo mencionado al patrón como un sujeto de la relación primaria es necesario que establezcamos ciertas clasificaciones dogmáticas que se han hecho a lo largo del tiempo como las establece Néstor De Buen Lozano, en su libro Derecho del Trabajo.

“Atendiendo a diferentes criterios podemos mencionar los siguientes:

- **Por su naturaleza jurídica:**

- Persona individual

- Persona jurídica

- Patrimonios afectos a un fin

- **Por el tipo de actividades que desarrollan:**

- Industriales

- Comerciales

- Agrícolas

- Mineras

- De servicios

- **Por su extensión:**

- Empresa

- Establecimiento

- **Por el distinto tratamiento jurisprudencial que reciben:**

- De jurisdicción local

- De jurisdicción federal

- **Por su ubicación:**

- Dentro de las poblaciones

Fuera de las poblaciones

- **Por el número de trabajadores que empleen:**

Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores)

Empresas regulares (mas de 100 y menos de 1000)

Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante)

- **Por la finalidad que persiguen:**

Con fines de lucro

Sin fines de lucro”<sup>16</sup>

El concepto de patrón, desprendido del perjuicio de poder resulta peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el mas idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja toda confusión hecha y responde mejor que las otras acepciones a la realidad jurídica del ordenamiento del trabajo.

Siempre en el terreno teórico, además de su carácter de persona física o jurídica de naturaleza pública o privada, puede estudiarse la figura del patrón como un simple ente de facto o una mera asociación no reconocida.

### **1.2.1.3. Subordinación**

Es otro de los elementos de la relación laboral, desprendido de la misma definición dada por nuestra ley laboral, permitiendo establecer un vínculo entre este elemento y los demás que se estudiaron con anterioridad.

---

<sup>16</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. TOMO I. Novena edición. México. Porrúa. 1994. pp501-502

Es un dato que compone a la relación laboral, sin el cual no podría existir, se le considera como una de las características que acompañan a la prestación de trabajo.

Se debe partir de la idea basada en que esta subordinación se le debe al patrón, en relación con el servicio prestado.

La subordinación tiene gran variedad de interpretaciones. En el mundo encontramos que la actividad resulta continuamente subordinada a otros individuos, a normas de conducta e incluso a situaciones naturales de lugar o de tiempo.

Por otro lado, resulta definir este concepto de una manera difusa, pues en nuestra vida diaria la utilizamos ya sea para describir situaciones familiares, laborales, económicas, etc, así también se considera compleja pues existe gran variedad de relaciones y de sujetos que intervienen en ella.

La subordinación en la relación de trabajo tiene una connotación similar a la del derecho militar, y en contra posición se tiene la insubordinación la cual en este se considera un delito de mayores antecedentes.

La palabra subordinación se emplea como sinónimo de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracterizan la relación laboral.

La dependencia en sentido técnico se produce cuando una persona se obliga a prestar trabajo a otra, poniendo a disposición de esta última su fuerza laboral, y si este poder de disposición existe a favor de un tercero, es decir, del empresario, quien lo ejerce sobre hombres libres, el trabajo que realiza será subordinado. Por lo anterior, es de concluirse que la subordinación se refiere al

trabajo siempre que este fundado en esa relación de poder, al tomar en cuenta que los medios de producción no están en manos de los trabajadores.

Por una parte, la subordinación se relaciona al deber, al cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada.<sup>17</sup>

El hombre en la sociedad ha establecido cierto orden, que al ser normativo de la conducta, de aplicación general, se denomina orden jurídico, de tal modo que estamos subordinados a sus mandamientos como condición para la realización de cualquier actividad.

Cuando hablamos de una subordinación total del hombre hacia el hombre mismo, tiende a desaparecer la dignidad que tanta importancia ha notado en la ley laboral, impidiendo que el mismo hombre realice sus actividades, por lo tanto debemos de ser cautelosos en que la subordinación no caiga en el extremo de dejar al ser humano sin dignidad.

Alberto Briceño Ruiz en su obra “Derecho individual del trabajo” menciona que la subordinación tiene tres matices: uno personal, otro técnico y por último económico.<sup>18</sup>

Cuando el trabajador observa puntualmente las ordenes recibidas, el reglamento, sus horas de trabajo, etc se subordina personalmente, cuando realiza el trabajo conforme a las reglas de ejecución que se le establecen, se encuentra en el caso de subordinación técnica pero cuando estima como fuente de sus ingresos y base de su patrimonio el salario que se le da por parte del patrón, nos encontramos en una subordinación económica.

---

<sup>17</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p.122

<sup>18</sup> Idem.

Por tanto, la subordinación no debe implicar un poder absoluto del patrón, lesivo a la dignidad del trabajador. Tampoco un derecho de fiscalizar la actividad de otro, la subordinación por el contrario debe permitir una mayor armonía, una fundamentación real al derecho del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 entendió la subordinación como la obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otra persona mediante una retribución convenida, en cambio consideramos que la ley vigente marca que cualquier relación de trabajo se caracteriza por la prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).

Consideramos que la subordinación es un derecho de mando y una obligación del trabajador, de sujetar a ella su voluntad en un deber de obediencia, en otras palabras, el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia del trabajador.

La subordinación de acuerdo a Mario de la Cueva “ no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa”.<sup>19</sup>

Para entender de una manera mas clara este tema es necesario que conozcamos algunas de sus características, entre las principales están:

- El poder de carácter jurídico que tiene el patrón sobre el trabajador.

---

<sup>19</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p.482



- Un poder circunscrito a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida.
- Un poder como facultad jurídica, conforme a la cual el patón puede dirigir, fiscalizar o suspender al trabajador.
- La mayor o menor intensidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador.

Todo trabajo subordinado merece la mayor protección de la ley, por estar contemplado como uno de los elementos de una relación laboral y localizarse dentro de nuestro ordenamiento laboral.

### **1.2.2. Requisitos de la Relación de Trabajo**

Toda relación laboral se ve claramente acompañada de ciertos requisitos que le dan una estructura mas completa dentro de nuestro ordenamiento legal.

Para comenzar es necesario que hagamos un estudio relativo a los elementos que se requieren dentro de la relación laboral.

Este tema va relacionado con la materia civil, puesto que son elementos importantes para todo contrato, por lo cuál, es en este apartado donde haremos una explicación de dichos elementos comparándolos de la materia civil a la materia laboral, para dar un enfoque mas amplio de su estructura haciendo diversas especificaciones dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Es necesario dejar claro que dentro de la materia civil estos elementos están divididos en dos grupos; para tener un mejor nivel de entendimiento; catalogándolos de la siguiente manera:

- **Elementos esenciales:** la voluntad y el objeto.
- **Elementos de validez:** capacidad, forma, licitud y la ausencia de vicios.

Partiendo de lo anterior , debemos comenzar enunciando los requisitos que necesita toda relación laboral para su buen funcionamiento.

- Capacidad
- Consentimiento
- Licitud
- Forma

#### **1.2.2.1. Capacidad**

La capacidad es un atributo de las personas y también un elemento de validez del acto jurídico, que se define de la siguiente manera:

“Capacidad es la aptitud para ser titular de derechos y sujeto de obligaciones, así como para, por sí mismo, hacerlas valer, cumplirlas y comparecer en juicio”.<sup>20</sup>

De esta manera podemos entender la capacidad como la aptitud legal de una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones, o como la facultad o posibilidad de que una persona pueda ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones por si misma.

A la capacidad, la podemos estudiar desde dos aspectos diferentes:

---

<sup>20</sup> MARTÍNEZ ALFARO, Joaquín. Teoría de las Obligaciones. Octava edición. Porrúa. México. 2001. p.63

- **Capacidad de goce**
- **Capacidad de ejercicio**

Esto derivado del artículo 23 del Código Civil del Distrito Federal que se refiere a que los incapaces pueden ejercitar sus derechos por medio de sus representantes, como consecuencia, hay personas que gozan de derechos pero no los pueden ejercitar, por tanto, la capacidad se clasifica como quedó comprendido anteriormente.

**La capacidad de goce:** la podemos definir como la aptitud del sujeto para ser titular de derechos y obligaciones. Por lo tanto, esta capacidad constituye el atributo de las personas que se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte.

Después de especificar esto, ampliamos de una forma mas clara determinando que para los efectos del Código Civil, un individuo entra bajo su protección y se le tiene por nacido desde el momento de su concepción, sin olvidar, que para efectos legales sólo se tiene por nacido el feto que, desprendido enteramente del seno materno, vive 24 horas o es presentado vivo al Registro Civil.

Esto es establecido en nuestra ley mexicana, pero existen varias doctrinas que niegan la capacidad que se le concede al feto, no considerándolo sujeto de derechos ni obligaciones.

Si bien todas las personas tenemos esta capacidad, también es cierto que dicha capacidad no es igual para todos, pues existen personas que la tienen mas amplia o mas restringida, por lo que se puede clasificar a las personas de la siguiente manera:

- El feto
- Los menores de edad
- Los mayores de edad que están privados de la inteligencia
- Los mayores de edad que gozan de salud mental
- Los extranjeros
- Los ministros de culto
- Los condenados por sentencia civil o penal.

**La capacidad de ejercicio:** Es establecida como segundo elemento de validez del negocio jurídico, definiéndola como la aptitud del sujeto para ejercitar por si mismo sus derechos y cumplir sus obligaciones, se adquiere con la mayoría de edad o con la emancipación y se pierde junto con las facultades mentales.

Podemos decir que la capacidad de ejercicio tiene un doble aspecto: el primero referido a aquella aptitud requerida para la realización de cualquier tipo de actos jurídicos y el segundo como la aptitud requerida a determinadas personas en la realización de determinados actos jurídicos específicos.

Las personas en esta capacidad se clasifican de la siguiente manera:

- Los capaces de ejercicio: los mayores de edad en pleno uso y goce de sus facultades.
- Los incapaces de ejercicio: el concebido no nacido, los mayores de edad privados de su inteligencia, los menores de edad no emancipados, etc.

De esta forma se puede establecer a la capacidad de ejercicio como “ La aptitud de participar directamente en la vida jurídica, es decir hacerlo, personalmente”.<sup>21</sup>

Como tal podemos establecer la existencia de dos posibilidades, la de ejercitar derechos y contraer y cumplir obligaciones por una parte y la de intervenir en un juicio de manera personal.

Ya estudiada la capacidad en sentido general, debemos hacer las aclaraciones pertinentes en relación a la capacidad en el sentido laboral, traduciendo esta como la eficaz actuación de un trabajador para el desempeño de un oficio.

Desde el punto de vista laboral la capacidad se debe entender como la facultad particular para la realización de actos jurídicos o como la facultad patronal o sindical para llevarlos acabo en cualquier orden, siempre y cuando se este hablando de una relación de trabajo.<sup>22</sup>

En la celebración de un contrato individual de trabajo se encuentran presentes tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio, en relación con la primera en el artículo 123 constitucional fracción III Inciso “A” , se establece que esta prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años; lo que significa que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación laboral.

Complementando la idea anterior el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo menciona que los mayores de catorce años y menores de dieciséis que

---

<sup>21</sup> DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge. Derecho Civil. “Parte general, personal, cosas, negocio jurídico e invalidez”. Octava edición. Porrúa. México. 2000. p.176

<sup>22</sup> Cfr. Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico. Copyright 2000

no hubieran terminado su educación obligatoria tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros.

Aunado a esto la propia ley hace referencia a que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente servicios con las limitaciones que la propia ley establece, pero los menores de esta edad y mayores de catorce años necesitan autorización de sus padres o de sus tutores que le hayan sido nombrados, o a falta de ellos, del sindicato al que pertenezca si forman parte de alguno o en última instancia a través de una Junta de Conciliación y Arbitraje, de un inspector del trabajo de cualquier autoridad política para que un patrón pueda celebrar un contrato de trabajo.

Por lo que se refiere a la capacidad de celebrar un contrato de trabajo por parte de las mujeres, estas, en la actualidad han adquirido plena capacidad jurídica en esta materia y ya se encuentran en posibilidades de realizar cualquier trabajo sin autorización del marido, requisito que se necesitaba en la ley de 1931, siempre y cuando no ponga en peligro su dignidad, su salud y la atención del desarrollo de sus hijos, principalmente en la lactancia.

Por último señalaremos la capacidad patronal y la capacidad sindical, la primera solo tiene actualización si se trata de una persona física por lo cual se atenderá a lo estipulado en la materia civil, si el patrón es una empresa legalmente constituida no tiene problema de capacidad legal para celebrar contratos individuales o colectivos pues su simple calidad de patrón lo faculta para ello, en relación con la capacidad sindical nuestra legislación lo limita a dos situaciones, uno de ellas es a proveer todo lo necesario para la defensa de sus agremiados y por otro lado, la capacidad de adquirir bienes destinados al objeto de la institución.

### 1.2.2.2. Consentimiento

Es el acuerdo de dos o mas voluntades destinadas a producir consecuencias de interés legal en la celebración de cualquier contrato.

La manifestación de la voluntad se integra por un elemento interno del sujeto que consiste en el querer del sujeto, o sea al querer celebrar el acto y un elemento externo que es la exteriorización de esa voluntad interna.

El consentimiento es un requisito de existencia del contrato, de tal suerte que, si no existe consentimiento, no habrá contrato.

El consentimiento nace en el instante en que legalmente se produce el acuerdo de voluntades de las partes que intervienen en una relación jurídica en formación, es decir, cuando coinciden entre sí las voluntades individuales de cada uno de los interesados.

De acuerdo a la definición dada por Joaquín Martínez Alfaro el consentimiento es: “ El acuerdo de voluntades respecto a un objeto común que consiste en producir consecuencias jurídicas que son la creación, transmisión, modificación o extinción de obligaciones”.<sup>23</sup>

De lo anterior, es necesario que señalemos el concepto de contrato dentro de la Legislación Civil Mexicana, ya que va estrechamente ligado con la manifestación de la voluntad, estableciéndolo en su artículo 1792 como: Convenio es el acuerdo de dos o mas voluntades para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones, agregando en el artículo 1793, los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.

---

<sup>23</sup> MARTÍNEZ ALFARO, Joaquín. Teoría de las Obligaciones. Op. Cit. p.25

Nosotros consideramos que el consentimiento es un elemento consistente en el encuentro de dos voluntades que se complementan recíprocamente para alcanzar un fin que consideran común.

Por considerarse al consentimiento como un acuerdo de voluntad, que requiere para su formación dos manifestaciones estableciendo por lo consiguiente que este consentimiento es un acto bilateral.

Los elementos que integran el consentimiento son dos manifestaciones de la voluntad que son:

**La oferta:** Consiste en el ofrecimiento que una parte hace a otra, con la intención de obligarse si hay aceptación.

**La aceptación:** Manifestación de la voluntad hecha por quien recibió la oferta, consistente en la conformidad con la oferta.

Por lo consiguiente se considerará como consentimiento cuando exista la aceptación de la oferta recibida por parte del oferente.

La manifestación de la voluntad, o sea, el consentimiento, se puede dar tanto expresa como tácitamente.

Será expresa, cuando su declaración tiene lugar por cualquiera de los medios por los cuales el ser humano se comunica con sus semejantes, y se considera tácita cuando se realizan ciertos actos que no se dirigen propiamente a exteriorizar una voluntad, pero se deduce ésta de la conducta o comportamiento de una persona.



En la materia laboral se hace referencia al libre albedrío, lo cual consideramos como la ausencia de vicios en el consentimiento.

Partiendo de la idea que todo acto jurídico se debe manifestar sin vicios.

En el contrato individual de trabajo la única referencia a su posible celebración mediando dolo y por lo tanto error provocado por el dolo, lo localizamos en el artículo 47 fracción I, que considera causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador, o su sindicato, utilizarán certificados falsos o invocarán cualidades artificiales.

Cabe destacar que en la Ley Federal del Trabajo la solución a este problema es la rescisión, y no considera por ningún motivo la nulidad como es el caso de la materia civil, considerándola defectuosa.

### **1.2.2.3. Licitud**

Calidad de las conductas que cumplen con los deberes prescritos en las normas jurídicas.

La licitud es un elemento de validez del acto jurídico y cuya ausencia, consiste en la ilicitud, que viene a ser una causa de nulidad.

Lo lícito es lo que está de acuerdo con las leyes de orden público y con las buenas costumbres.

Por leyes de orden público debemos entender como aquellas cuya observancia se impone aun en contra de la voluntad de los particulares, a diferencia de las leyes supletorias de la voluntad que pueden dejar de observarse.

Por buenas costumbres se entiende la moral de un lugar y de una época, considerando que la moral varía en el tiempo y en el espacio.

Partiendo de lo anterior podemos resumir que lo que no está prohibido, es decir, es lícito; a su vez, lo prohibido no está permitido; o sea es ilícito.

En todo objeto de un contrato debe partirse del criterio de que debe ser lícito, de lo contrario puede ser invalidado, convirtiéndose en ilícito definiéndolo como el hecho que es contrario a las leyes de orden público y a las buenas costumbres.

Una visión conjunta de lo establecido en el artículo 1795 del Código Civil para el Distrito Federal, que establece “El contrato puede ser invalidado: ... porque su objeto, o su motivo o fin sea ilícito”, lo que nos permite deducir que no sólo el objeto y el motivo o fin del negocio, sino también su condición, cuando exista, deben ser lícitos para satisfacer el requisito legal que permite la participación de dicho elemento de validez en la configuración del negocio jurídico.

En la legislación laboral la licitud en el objeto está regulada en forma mas cuidadosa que el consentimiento, pues estableció en su artículo 5º las principales causas de ilicitud que son:

- Trabajo para niños menores de catorce años.
- Una jornada mayor que la permitida por esta ley.
- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.
- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años.
- Un salario inferior al mínimo.
- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros.

#### 1.2.2.4. Forma

Es el requisito externo o los aspectos de expresión de los actos jurídicos.

En la teoría del negocio jurídico se entiende por forma *lato sensu*, la manera en que éste se realiza, así todos los negocios tienen una forma. En sentido estricto se entiende por forma a la realización por escrito del acto de que se trate.

La forma es un elemento de validez del acto jurídico que se refiere a la manera de exteriorizar el consentimiento; el que se puede manifestar de dos modos: el expreso y el tácito, el primero se subdivide en verbal, escrito, mímico y por medios electrónicos u ópticos y el segundo consiste en hechos que la presumen y sin que intervenga la palabra, ni la escritura, ni las señas, etc.<sup>24</sup>

Por otro lado, tenemos el silencio que consiste en la abstención de manifestación de la voluntad, sin embargo algunos autores lo consideran como un modo tácito de expresar la voluntad.

Los contratos se clasifican por su forma en:

- **Consensuales:** Se perfeccionan con tan solo el consentimiento.
- **Formales:** Son aquellos que para su validez debe revestir determinadas formalidades establecidas en la ley.

---

<sup>24</sup> Cfr. DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge. Derecho Civil “Parte general, personal, cosas, negocio jurídico e invalidez”. Op. Cit. p.617

- **Solemnes:** Son aquellos en los que el modo que se utiliza para manifestar la voluntad es considerado, como elemento esencial y su inobservancia hace inexistente el acto.

La forma ha alcanzado hoy por hoy una importancia fundamental dentro de la ley laboral , a tal grado de manifestar que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables.

Para Néstor de Buen la forma en el contrato individual de trabajo opera sólo ***ad-probationem***, y siempre en beneficio del trabajador.

En el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el contrato no solo debe ser por escrito y en dos ejemplares , sino que añade en el artículo 25 de la misma ley los elementos básicos que debe contener como lo son:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinan con la mayor precisión posible,
  - El lugar o los lugares donde deban prestarse el trabajo,
  - La duración de la jornada,
  - La forma y el monto del salario,
  - El día y el lugar de pago del salario,
  - La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa,

- Otras condiciones de trabajo, como días de descanso, vacaciones, etc.

La falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad, de manera que aun cuando no exista un documento en que consten el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección que contiene el artículo 123 constitucional. Por ello la propia ley presume la existencia del contrato o de la relación de trabajo en todo caso en que exista prestación de servicios.<sup>25</sup>

Las consecuencias que trae este principio puede resultar realmente graves, bastara que en un juicio un trabajador invoque las condiciones que quiera para considerarlas como verdaderas, salvo que el patrón compruebe lo contrario. De aquí que sea peligroso para el patrón no documentar las condiciones de trabajo, al no pretender comprometerse según él, siendo todo lo contrario al presentársele problemas y reclamos de dimensiones mayores a las estipuladas.<sup>26</sup>

### **1.3. Seguro Social**

Al hablar de seguro estamos en presencia de lo que se podría considerar una forma de protección para cualquier contingencia que ocurre, partiendo de esto, su presencia importa la idea de la existencia de un riesgo por tal motivo van de la mano estos dos conceptos.

La palabra seguro podemos definirla como la libertad de todo peligro o daño. Así pues el seguro es una institución económica mediante la cual los

---

<sup>25</sup> Cfr. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Op. Cit. p.37

<sup>26</sup> Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. pp.53-54

conflictos personales o patrimoniales se transfieren del particular a un grupo, dicha transferencia tiene como resultado el pago de una cuota, llamada prima, a cambio de la cual el grupo emite un contrato de cobertura, conocido como póliza.

El Seguro Social es el instrumento básico de la Seguridad Social, establecido como un servicio público de carácter nacional y sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

Como instrumento de la Seguridad Social comprende dos regímenes establecidos en la ley que son:

- El régimen Obligatorio
- El régimen Voluntario

Dentro del régimen obligatorio se encuentran protegidos: Los Riesgos de trabajo, Enfermedades y maternidad, Invalidez y vida, Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, Guardería y prestaciones sociales.

La organización y administración del Seguro Social, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo.

El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por la ley.

Se puede afirmar, que el Seguro Social tiene como tarea la protección de ciertas personas que se encuentran frente a contingencias que pueden disminuir o extinguir su capacidad.

Alberto Briceño manifiesta que un Seguro Social “No puede limitarse a establecer un catálogo de amenazas y fórmulas de prevención para resarcirlas; su función es mas trascendente: debe ser un instrumento ágil, real, eficaz y permanente, que amplíe marcos de acción para que los individuos puedan lograr e incrementar bienestar. Ese estar bien es el objeto del Seguro Social, condición de quien tiene garantizados ingresos, capacitación, esparcimiento, en un medio que permita la existencia y el mejoramiento”.<sup>27</sup>

El Seguro Social si bien es cierto que protege a las personas que se encuentran en contingencias, no esta en posibilidades de prestar dicho servicios a todo tipo de personas, pues resultaría imposible que tuviera recursos para dichas actividades. La protección para las personas varía conforme a la actividad, el nivel cultural y el desarrollo económico de las personas.

Tampoco puede proteger toda contingencia que surja, ya que son innumerables, implicaría garantizar una enorme lista tomando en cuenta varias posturas, aunque su carácter social implica la elaboración de programas que contengan determinadas contingencias que afecten a la mayoría de las personas para quienes presta el servicio, es decir no debe de ser de manera individualizada.

El Seguro Social amplía el marco de la Seguridad Social, así tenemos que la Seguridad es el género y el Seguro es su instrumento.

---

<sup>27</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México. 1987. p.11

El Seguro Social es una verdadera disciplina jurídica, que surge de la conveniencia de dar ciertas ventajas a las personas que se encuentran activas en el plano laboral, a tal grado de asumir la función de un organismo especializado, considerándolo autónomo para la conformación de sistemas e instituciones propias, así como de un lenguaje especial que la distingue.

Podemos hacer mención que el Seguro Social constituye un instrumento de previsión social, que se realiza mediante el aseguramiento por las empresas a favor de sus trabajadores, como consecuencia de la responsabilidad que tienen frente a ellos.

El Seguro Social surge “Para cubrir la insuficiencia de las medidas indiferenciadas acopladas a la protección de las necesidades sociales. Sobre ellas presenta la considerable ventaja de constituir un instrumento específico, que tiene como fin propio y exclusivo el logro de dicha protección”.<sup>28</sup>

Como organismo público cuenta con ciertas características entre las que destacan:

- Como seguro que es, acopla los principios y las técnicas del seguro privado, adoptando algunas de las formas de éste.
- El Seguro Social es generalmente heterónimo, esto derivado de su génesis y en su regulación
- Presenta una naturaleza jurídico-pública, que lo especifica del seguro privado.

---

<sup>28</sup> ALMANSA PASTOR, José. Derecho de la Seguridad Social. Séptima edición. Tecnos. Madrid. 1991. p.56



#### **1.4. Seguridad Social**

La Seguridad Social ha representado a lo largo del tiempo un tema de gran importancia sobre todo para el trabajador; quien muchas veces esta desprotegido por parte del patrón o de la organización en la que es empleado, es tan antigua como la misma humanidad.

Tiende a proteger a todas las personas, dándoles ayuda frente a contingencias y medios para mantener su bienestar y superar sus logros.

Al hablar de Seguridad Social debemos referirnos a todos los seres humanos, en beneficio de la sociedad, cualquiera que sea el lugar y el tiempo de su existencia.

El artículo 2º de la Ley del Seguro Social, hace mención a la Seguridad Social de la siguiente manera: “La Seguridad Social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo”.

Desglosando esta definición podemos ver la garantía del derecho a la salud para el ser humano, la cual se expresa por medio de la asistencia medica, la protección a los medios de subsistencia y los servicios sociales; teniendo como objeto lograr el bienestar individual y colectivo. De esta forma podemos entender que la Seguridad Social es total, obligatoria y humana.

La Seguridad Social podemos decir que esta vinculada “ Con la satisfacción de necesidades permanentes; la materia y objeto del Seguro Social

lo constituyen las necesidades contingentes, que son condiciones para satisfacer normalmente las permanentes”.<sup>29</sup>

Ésta Seguridad Social, podemos definirla como aquella que tiene por objeto proteger al individuo de las contingencias que resulten dentro del ámbito laboral, controlando y previniendo los riesgos comunes de la vida, logrando un bienestar adecuado para él.

El campo de acción de la Seguridad Social es mas amplio que el del Seguro Social pues vigila desde la enfermedad, el accidente, la vejez y hasta la muerte.

Existen autores que definen a la Seguridad Social como “ El mecanismo destinado a corregir por medio del Seguro Social, la desigualdad distribución de la riqueza para asegurar la cobertura de los riesgos a que todos los componentes del grupo social se encuentran expuestos”.<sup>30</sup>

La Seguridad Social tiende a proteger a todas las personas que se encuentren frente a alguna adversidad, permitiendo que ésta lleve acabo sus logros; sin mas restricción que el derecho de los demás.

En México, el derecho a la Seguridad Social es una de las expresiones del principio de justicia social contenido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El derecho a la Seguridad Social ocupa un lugar privilegiado por su naturaleza obligatoria, integral, solidaria redistributiva y subsidiaria. El artículo 123 constitucional ampara la totalidad de los riesgos a los que están expuestos

---

<sup>29</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Op. Cit. p.12

<sup>30</sup> Ibidem. p.16

los trabajadores de los sectores público y privado, a través de un amplia cobertura de beneficios que comprenden desde seguros de invalidez hasta servicios de guarderías.<sup>31</sup>

La importancia de la protección social se aprecia mejor en su dimensión como derecho humano básico y como condición esencial para garantizar el estado de bienestar indispensable para la realización plena del ser humano.

### **1.5. Previsión Social**

La previsión en nuestro país ha alcanzado un notable desarrollo, no obstante los factores negativos que en ciertas ocasiones se han presentado para dificultar su implantación y desarrollo.

La previsión surge en el momento de que los obreros tienen una visión de las contingencias que la vida les da, por lo tanto, organizaron las sociedades llamadas de socorros mutuos o mutualidades, en las que mediante la aportación de ciertas cuotas, se constituía un fondo común para otorgar ayuda económica a quien lo necesitara. Cuando había una necesidad se tomaban los fondos existentes, dándolos al socio para que pudiera resolver parte de sus necesidades; a su vez se pretendía que la sociedad en su conjunto se responsabilizará de sus miembros más desfavorecidos sin importar la causa y sin reparar en sus aportaciones o en el tipo de su eventualidad.

Se puede considerar a la previsión social como el conjunto de acciones públicas o privadas, destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas, apoyo económico otorgado a obreros y empleados, así como a sus familiares, de sobrevenir la

---

<sup>31</sup> Cfr. MUÑOZ DE ALBA, Marcia. Temas Selectos de Salud y Derecho. UNAM. México. 2002. p. 35

falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, vejez o muerte.<sup>32</sup>

La Seguridad Social ha sido prácticamente conquista de nuestro siglo tanto en su creación como en su funcionamiento; la previsión social, en que en su campo de acción abarca no solo los sistemas de seguros que han sido establecidos, sino toda clase de protección a diversos grupos humanos.

La previsión social no se ha hecho a la idea exclusiva de solo conservar la energía de trabajo del hombre por mas tiempos sino que ha alcanzado otros objetivos como un buen ingreso, la ampliación de seguros, satisfactores de índole personal entre otros.

Mario de la Cueva ha mencionado que la previsión social se contrae a “ las formas a través de las cuales, mediante el empleo de recursos humanos presentes, se garantiza un interés ruturs”.<sup>33</sup>

Para poder tener una idea de los que en realidad se puede considerar previsión social es mediante la descomposición de sus características:

- Como previsión que es, supone la captación intelectual de la posibilidad de acaecimientos futuros generadores de necesidades sociales, de otro, la ordenación de los medios suficientes para afrontar las consecuencias de los eventos ocurridos
- Es, el calificativo social el que tipifica este instrumento protector, en virtud de su fundamento solidarista.

---

<sup>32</sup> Cfr. Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico. Copyright 2000.

<sup>33</sup> Ídem

## 1.6. Riesgos de Trabajo

Los riesgos de trabajo siempre se encuentran presentes dentro del ámbito laboral, sobre todo en aquellos lugares en que hay maquinaria, aunque no siempre es necesario la existencia de cierto tipo de maquinaria para que el trabajador pueda sufrir un riesgo de trabajo ya que el mismo con motivo de sus actividades puede llegar a tener uno de ellos; por eso es importante que las empresas tomen en cuenta todo lo necesario para establecer medidas suficientes para que disminuya dentro del ambiente laboral los riesgos, pues significan un gasto mayúsculo para la empresa.

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

En la Ley Federal de Trabajo de 1931, se le llamo "riesgos profesionales". Pero dicha denominación resultó restringida para muchos doctrinarios pues solo se tomaba en cuenta a los trabajadores que tuvieran una profesión, y cabe aclarar que no todo trabajador tiene una profesión no obstante esto, necesita de la protección de la ley, sea o no un profesionista, pues eso no determina la exposición de los riesgos.

Para superar la restricción de la denominación de la ley de 1931 tomándolo como riesgo profesional, y no aludir a un riesgo actualizado a que evocan los infortunios, en la ley vigente se combinaron las dos denominaciones y se le llamó, adecuadamente y sin restricción como "Riesgo de trabajo".

Como denominación tenemos que los riesgos de trabajo , son las lesiones orgánicas, las perturbaciones funcionales, los estados patológicos o la

muerte a que, con motivo del trabajo o del medio en que prestan sus servicios, se encuentran expuestos los trabajadores.

En la Ley del Seguro Social en el artículo 41 se establece que los riesgos de trabajo son “ los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

De esto podemos desprender que se trata de dos tipos de daños al organismo: uno instantáneo y otro progresivo, siendo el primero consecuencia de los accidentes de trabajo y el segundo de las enfermedades profesionales.

Actualmente dentro de los riesgos de trabajo encontramos los siguientes elementos:

- **Una causa:** La prestación del trabajo o del medio en que se presta; se manifiesta bajo la más variada gama de factores: mecánicos, físicos, químicos, biológicos.
- **Un resultado:** Una lesión orgánica, una perturbación funcional, un estado patológico o la muerte. En la ley se cataloga en incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y la muerte.
- **Un nexo de causalidad:** Que la prestación del trabajo o el medio en que se presta sea la causa eficiente de la lesión, perturbación, patología o muerte.<sup>34</sup>

Los riesgos de trabajo se clasifican de la siguiente manera:

---

<sup>34</sup> Cfr. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. “Instituciones”. Tomo II. Porrúa. México. 1982. pp.385-386

**Accidente de trabajo:** 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.

**Enfermedad profesional:** Si el daño a la salud tiene una evolución lenta y los momentos genéticos se hallan ligados a la naturaleza especial de la industria existente.

La OIT también en sus acuerdos ha clasificado a los riesgos de trabajo de la misma manera que en nuestra ley.

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán los siguientes derechos en especie:

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

### **1.6.1. Accidente de Trabajo**

Se le denomina a toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente. Para el Seguro Social debe ser suficiente que la contingencia se presente para que la prestación se otorgue.

La doctrina y la legislación comprenden en toda definición de accidente de trabajo, a las contingencias que se actualicen y afecten al trabajador cuando éste se traslade directamente de su domicilio a su centro de trabajo y viceversa.

Por regla general no será admisible aceptar como profesional en tránsito, el accidente que ocurra dentro del domicilio del trabajador.

El Diccionario de la Real Academia Española define al accidente como “lesión corporal o enfermedad que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”.<sup>35</sup>

En la Ley Federal del Trabajo se estipula que solo se considerarán enfermedades de trabajo las que se encuentren consignadas en la tabla del artículo 513 de la misma ley, haciendo una mención en que en esta tabla no se encuentra consignado el tema del estrés como una enfermedad.

No se considerara como accidente de trabajo , las siguientes situaciones que se encuentran previstas en la ley laboral como son:

- Encontrándose el trabajador en estado de ebriedad,
- Cuando este bajo la influencia de drogas, salvo que exista certificado médico y se haya mostrado al patrón,
- Como resultado de riña o intento de suicidio,
- En caso de existir delito intencional.

Los accidentes de trabajo importan para el patrón una responsabilidad independiente de toda culpa de su parte, que se resuelven en una indemnización.

### **1.6.2. Enfermedad de Trabajo**

Por enfermedad debemos entender de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española como “ alteración más o menos grave de la salud”.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Diccionario de la Real Academia Española. <http://buscon.rae.es/diccionario/drae.htm>



Por consiguiente, enfermedad de trabajo anteriormente llamada enfermedad profesional, se denomina a 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. La Ley Federal del Trabajo de 1970 no empleaba la acepción enfermedad profesional. El legislador se inclinó por la enfermedad de trabajo.

Esta definición fue elaborada por la Comisión Redactora con la ayuda del cuerpo médico de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y los especialistas del Instituto Mexicano del Seguro Social.

De la anterior definición podemos destacar tres elementos:

- Es un estado patológico: Una alteración del funcionamiento normal del cuerpo.
- El estado patológico proviene de una causa continuada, lenta y paulatina; que se distingue del accidente del trabajo; súbita y violentamente.
- 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.

Podemos clasificar a las enfermedades de trabajo en dos tipos, el primero aquella enfermedad que se origina por el trabajo y la segunda aquella que se origina por el medio en que se trabaja.

La enfermedad obedece a un concepto de progresividad, o sea que la repetición de una causa por largo tiempo, como obligada consecuencia de la naturaleza del trabajo, provoca en el trabajador una enfermedad con motivo de la misma actividad. Dentro de esto la fundamentación de la responsabilidad

---

<sup>36</sup> Ídem

patronal se ha establecido en la doctrina del riesgo creado, según la cual por el hecho de que el patrón, con las instalaciones que tiene en la fábrica o taller, potencialmente presenta la posibilidad de un riesgo, cuando ocurra debe ser responsable de las consecuencias del mismo.

Como manifestación del carácter dinámico del Derecho del Trabajo, podemos encontrar en la ley que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones necesarias, 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 al programa de la medicina del trabajo.<sup>37</sup>

### **1.7. La Organización Internacional del Trabajo**

En el año de 1901, fue creada en Bruselas una Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores. Esta Asociación realizó en Berna varias conferencias diplomáticas y bajo su auspicio, en 1906 se celebraron los dos primeros convenios internacionales de trabajo: uno sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y, el otro, sobre el empleo de fósforo blanco en la fábrica de cerillos.<sup>38</sup>

Durante mucho tiempo los trabajadores del mundo lucharon para que existiera un organismo internacional del trabajo, así la Federación Americana del trabajo, sugirió la creación de una Conferencia Internacional del Trabajo que coincidió con El Congreso de Paz.

En 1919 dentro del tratado de Versalles, se establecen los instrumentos constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo.

Las razones fundamentales para la creación del OIT fueron:

---

<sup>37</sup> Cfr. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. “Instituciones”. Op. Cit. pp. 388-389

<sup>38</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Onceava edición. Porrúa. México. 2001. p 45

- Porque la paz universal debe basarse necesariamente en la justicia social.
- Hay condiciones de trabajo en el mundo, que dejan ver un estado de miseria y de injusticia social.
- Si algún país o nación no adoptará un régimen de trabajo humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones.

Como fines iniciales de la OIT fueron un medio de lograr la justicia en las relaciones de capital y trabajo y un instrumento para lograr la paz entre los factores de producción.

La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y empleados participan en un plano de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

Como contenido esencial de la OIT tenemos que está formada por las declaraciones universales de los derechos del trabajo:

- La Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles.
- La Carta de las Naciones Unidas.
- La Declaración de Filadelfia.
- La Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

Por lo que respecta a su estructura debemos hacer énfasis en que su labor se realiza a través de tres órganos principales, todos los cuales se atienen

a la característica singular de la OIT, como estructura tripartita (gobierno, empleados y trabajadores).

Sus órganos principales son:

**Conferencia Internacional del Trabajo:** “Los Estados Miembros de la OIT participan en la reunión que se celebra anualmente dentro de la Conferencia Internacional, celebrada en Ginebra el mes de junio. Cada estado miembro esta representado por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. El ministro de cada país encabeza la delegación del mismo, hace uso de la palabra y presenta las opiniones de su gobierno”.<sup>39</sup>

La conferencia tiene una función muy importante. Establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo. Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y labores de importancia para todo el mundo.

**Consejo de Administración:** Se considera como el órgano ejecutivo de la OIT, celebrando reuniones tres veces al año. Su función principal es adoptar decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que se presenta a la Conferencia. También elige al Director de la Oficina Internacional del Trabajo.

Se integra por 28 miembros gubernamentales, 14 empleadores y 14 trabajadores. Los diez países mas importantes tienen el carácter de permanentes mientras que los otros se eligen cada tres años entre los representantes de los demás países.

---

<sup>39</sup> [www.ilo.org/public/spanish/depts/fact.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/depts/fact.htm)

**Oficina Internacional del Trabajo:** Se considera la secretaría permanente de la OIT, cuenta con 1900 funcionarios de mas de cien nacionalidades y cuarenta oficinas repartidas en todo el mundo. También actúa como centro de investigación y documentación.

A través del artículo 133 constitucional, las disposiciones del Derecho Internacional del Trabajo no deberán contravenir las disposiciones del artículo 123. Los tratados que estén de acuerdo con ésto, serán ley suprema de la nación y con ello adquiere carácter de norma imperativa.

## **CAPÍTULO II**

### **EL ESTRÉS**

El estrés se ha convertido en un estado general de alerta para la mayoría de los seres humanos a tal grado de irnos dominando día a día.

Se produce a todos los niveles, en ambos sexos y va atacando el hogar, la oficina, las actividades sociales del individuo, convirtiéndose en un verdadero problema de salud en el mundo entero.

Este mal ha alcanzado innumerables conflictos a lo largo de su existencia, pues no siempre se tuvo contemplado como tal.

No podemos decir que el estrés nunca a existido sino por el contrario, ha existido pero no con tanta fuerza como hoy en día lo conocemos, aunque no podemos negar que en determinadas dosis, el estrés ayuda, porque es un motor que impulsa a lograr el alcance de metas, a superar ciertos obstáculos y muchas veces ha promover el desarrollo de las personas.

Sin embargo, en la sociedad en que vivimos actualmente, las tensiones de nuestra vida cotidiana han provocado la contraparte o distrés, es decir, el estrés considerado como negativo o de desgaste vital, padecimiento que ocurre no solo en hombres y mujeres adultas sino que también ha alcanzado a cualquier persona e incluso a los animales.

El estrés afecta la parte física y la psicológica del individuo, quien de la noche a la mañana pierde su sentido de tranquilidad y de bienestar, traduciendo esto, en una variante de enfermedades que resultan perjudiciales para la persona como trabajador así como para la organización en que presta su servicios.

En este capítulo nos basaremos principalmente en dar una explicación general respecto a lo que podemos considerar como el estrés en sus dos ámbitos, el bueno y el malo, para así poder dar una clara visión respecto del tema de estudio.

## **2.1. Concepto de Estrés**

El estrés hoy en día se puede considerar como una enfermedad a nivel mundial que llega a afectar a la sociedad en su desarrollo, a tal grado de no funcionar de la manera adecuada, convirtiéndose en un problema mayor si no se trata o se previene de una forma equilibrada.

El fenómeno del estrés ha existido desde siempre y se manifiesta de muchas maneras. En su forma biológica más básica, se trata de una reacción natural ante una sensación de peligro. Todo el mundo lo hemos sufrido en algún momento de la vida, no importando en la sociedad en que vivamos.

El estrés y sus efectos son una de las causas de enfermedad más comunes de la sociedad. El estrés puede tener varias causas.

La mayoría del estrés proviene de nuestras decisiones o de los patrones de conducta que podemos cambiar.

Para darnos una idea de lo que ha representado el estrés en el mundo es necesario que hagamos una breve semblanza de sus antecedentes.

De este modo, el estrés es una palabra que hace 50 años casi nadie usaba para describir la ansiedad personal. Desde entonces, este mal se ha convertido en la queja psicológica más dominante de la sociedad y uno de los males contra la salud más propagados.

Sin embargo, hoy en día es una palabra tan frecuente en nuestra sociedad que podría pasar desapercibida, formando parte de nuestro vocabulario cotidiano, no siendo así, pues esta enfermedad surgió hace muchos años; no de la forma en que actualmente se conoce pero ha ido evolucionando en nuestra sociedad.

En relación con sus antecedentes es en la segunda mitad del siglo XIX cuando comienza a utilizarse el concepto de estrés en el campo de la medicina por un estudioso llamado Claude Bernard, quien se interesó por la influencia que los cambios del ambiente externos al individuo podían originar en el organismo humano, que, como consecuencia de dicha influencia, ponía en funcionamiento ciertos mecanismos que le permitían mantener su propio ajuste. Es decir, un cambio en el medio provocaría desajustes en el equilibrio del organismo humano, el cual los contrarrestaría de alguna manera. Ya en el siglo XX Walter Cannon utilizó el término homeostasis para significar ese mantenimiento del medio interno, así utiliza el vocablo estrés, al hacer referencia a los niveles críticos de estrés para referirse a aquellos niveles de desajuste que pueden llegar a provocar un debilitamiento en los mecanismos homeostáticos.<sup>40</sup>

No obstante el primero en reconocer el estrés fue Hans Selye, un científico que creó el concepto respectivo en su libro *The Stress of Life*, publicado en 1956, en el cual se indica que “ cuando Selye era estudiante de medicina en la Universidad de Praga en 1925, observó que la mayoría de las personas que se enfermaban, desarrollaban una variedad de síntomas que incluían malestares y dolores, recubrimiento de la lengua y pérdida de apetito. Debido a que signos similares precedían a muchas afecciones diferentes, creyó

---

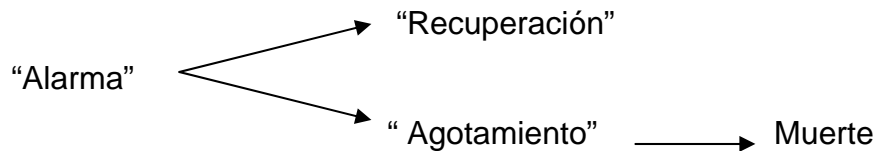
<sup>40</sup> Cfr. [www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/S/stress.htm](http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/S/stress.htm)



haber identificado un síndrome de estrés específico previo a la enfermedad que podría analizarse de manera independiente del padecimiento subsecuente”.<sup>41</sup>

Con esto se da paso a lo que se conoció como el Síndrome General de Adaptación (G.A.S.), el cual se establece en tres etapas:

- **Alarma:** Es aquella en que el organismo pone en funcionamiento mecanismos que dan lugar a la secreción de algunas hormonas.
- **Agotamiento:** el cual es un estímulo de las mismas secreciones.
- **Muerte:** al ya no poder contener todas esas emociones.



Es a partir de la medicina donde comienza a desarrollarse el interés por el estudio del estrés.

Encontramos que se parte de la idea de que el estrés implica una interacción del organismo, fundamentalmente el aspecto psicológico, con el medio ambiente tanto físico como social.

“Todas las definiciones del estrés se refieren a los siguientes parámetros:

- Reacciones que se provocan en el individuo

---

<sup>41</sup> LENSSON, Barry. Buen estrés, estrés malo. Trad. Martha Elva Mauri Hernández. Promesa. México. 2003.p.18

- Consecuencias de esas reacciones
- Estímulo- respuesta”.<sup>42</sup>

De lo anterior, partimos al decir que el término “estrés” etimológicamente proviene del participio latino **strictuc** del verbo stringere que significa apretar, provocar tensión.<sup>43</sup>

El término proveniente del idioma inglés ha sido incorporado rápidamente a todos los idiomas, la idea, nombre y concepto se nos han alojado fácilmente dentro de la conciencia.

De acuerdo con el Diccionario Usual de Larousse, estrés “ se refiere al agotamiento físico general producido por un estado nervioso, conjunto de alteraciones que aparecen en el organismo al estar sometidos a una agresión simplemente física, patológica o psíquica”.<sup>44</sup>

La palabra estrés se utiliza en formas muy confusas y con significados múltiples. De este modo, suele llamarse estrés al agente, estímulo, factor que provoca o estresor. También a la respuesta biológica; al estímulo o para expresar la respuesta psicológica. Asimismo; para otros expresa la respuesta psicológica al estresor. También denomina las enfermedades psíquicas o corporales provocadas por el factor estrés.<sup>45</sup>

Para Seley es “la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga”.<sup>46</sup>

---

<sup>42</sup> [www.uv.mx/iiesca/revista/suma36.html](http://www.uv.mx/iiesca/revista/suma36.html)

<sup>43</sup> Cfr. Diccionario de la Real Academia Española- CD. Ediciones Mago. España. 2000

<sup>44</sup> GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Larousse diccionario usual. Sexta edición. Ediciones Larousse. México, 1989

<sup>45</sup> Cfr. ORLANDINI, Alberto. El estrés. ¿Que es? y como evitarlo. La Ciencia para Todos. Fondo de Cultura Económica. México. 2005. pp.17-18.

<sup>46</sup> ídem

Partiendo de esto, podemos decir que existen varias definiciones tomando en cuenta el estímulo, la respuesta o el estímulo-respuesta dando una gama amplia de lo que se pretende definir, pues no todos los autores se ponen de acuerdo al interpretar dicho tema, pues es relativamente complicado por la variedad de circunstancias que se desarrollan dentro, no solo medicas, sino también sociales, económica entre otras.

Así, todo el que dé una definición como valida debe partir de la idea de que no siempre se podrá contradecir dicho definición pues debemos estar concientes de lo difícil que es manejar este en diversos ámbitos de estudio.

Para nosotros el estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente, dejando claro que en esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo.

Dentro de la psicología, estrés suele hacer referencia a ciertos acontecimientos en los cuales nos encontramos con situaciones que implican demandas fuertes para el individuo, que pueden agotar sus recursos de afrontamiento.

Podemos considerar que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos disponibles del sujeto. De tal modo, los elementos a considerar en la interacción estresante son situaciones variables como por ejemplo dentro del ámbito laboral, afrontando problemas externos que de una u otra forma ponen en desequilibrio el bienestar social, mental y de salud del individuo.

Si tomamos al estrés como un proceso debemos entender que se inicia con la presencia de un conjunto de demandas ambientales que recibe la persona, a las cuales debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de ataque. Cuando esta demanda es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se tienen, se van a desarrollar una serie de reacciones para adaptarse al medio.<sup>47</sup>

Muchas veces ansiedad y estrés se usan como sinónimo, entendiendo en ambos casos un mismo tipo de reacción emocional, caracterizada por la alta activación fisiológica. Sin embargo, existen diferencias entre ambos fenómenos. El estrés es un proceso mas amplio de adaptación al medio. La ansiedad es una reacción emocional de alerta ante una amenaza.

La OIT Y LA OMS consideran al estrés como unos de los problemas de salud mas graves del siglo XX, y del nuevo milenio, con consecuencias que afectan tanto a las personas como a las sociedades en que estas viven, estableciéndose círculos viciosos entre instituciones enfermas que enferman a los individuos que las constituyen.

Por lo que respecta al estrés dentro del trabajo es indispensable que se haga un estudio preciso y claro de todos los factores que producen el estrés al individuo para así poder dar un mejor trato y la posibilidad de crecimiento tanto del trabajador como de la empresa.

De esta forma, a los factores causantes del estrés en el trabajo los podemos catalogar en ocho:

- “ El contrato psicológico no escrito entre la organización y el empleado;

---

<sup>47</sup> Cfr. IVANCEVICH, M, Jhon. Estrés y trabajo. “Una perspectiva gerencial”. Segunda edición. Trillas. México. 1989. p.46

- Los estresores inherentes a la profesión y al desarrollo profesional;
- El impacto negativo que ejercen en la familia las exigencias del trabajo;
- El efecto del cambio en cuanto a la obsolescencia humana;
- La obsolescencia organizacional;
- El estrés originado por intentos de sobreponerse a las exigencias del trabajo;
- El afrontamiento de las expectativas de los jefes;
- La ideología de la organización”.<sup>48</sup>

Por lo anterior, es necesario que tengamos una idea clara de lo que se puede entender como estrés laboral definiendo este, por muchos autores, como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador, con la participación de los agentes estresantes lesivos, derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

Así, podemos dejar claro que el estrés laboral es un estado de desequilibrio consecuencia de la incapacidad de responder ante las demandas laborales.

Con estas definiciones solo queremos dejar claro el significado del estrés laboral sin estudiar tanto el tema pues se abordara en un capítulo posterior en

---

<sup>48</sup> [www.uv.mx/iiesca/revista/suma36/html](http://www.uv.mx/iiesca/revista/suma36/html)

el cual ya claramente entraremos de lleno al estudio de todos los factores que intervienen dentro de esta estructura tan complicada por el nivel de situaciones en las que surge.

Esta breve explicación es sólo con el propósito de dejar claramente lo que es el estrés laboral para su posterior estudio, dejando a un lado todo lo que con este conlleva pues solo se manejara el estrés laboral como una forma de riesgo de trabajo específicamente como una enfermedad.

## **2.2. Clasificación del Estrés**

El uso del término estrés se ha popularizado sin que la mayoría de las personas tengamos claro en qué consiste el mismo, ya que al revisar los libros encontramos una multitud de definiciones, las cuales pueden estar todas acertadamente, pues es un fenómeno que se puede ver desde distintos puntos de vista.

La respuesta de estrés es automática del organismo a cualquier cambio ambiental, externo o interno, mediante la cual se prepara nuestro cuerpo para hacer frente a las posibles demandas que se generan como consecuencia de la nueva situación.

Si bien es cierto que el estrés se debe considerar como enfermedad a nivel mundial, esto ha desencadenado ciertos problemas internacionales pues no en todos los lugares se considera a este fenómeno como una enfermedad, al respecto la Organización Mundial del Trabajo se ha hecho presente definiendo al estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción.

“Durante muchos años de experimentación Seley buscó la prueba de que el estrés es un intento del cuerpo por establecer un equilibrio en reacción al estímulo negativo del exterior, en especial al principio de una enfermedad”.<sup>49</sup>

Con todos los estudios que se llevaron a cabo durante años de experimentación se llegó a la idea de que existía una clasificación del estrés determinando parámetros muy importantes para la salud de las personas; así se desarrollaron los dos tipos de estrés que actualmente se conocen.

Al respecto de esta división Seley comenta “dentro del concepto general del estrés, debemos distinguir entre la variedad desagradable o dañina, llamada mal estrés y el buen estrés. En ambos casos, el cuerpo prácticamente sufre las mismas respuestas no específicas a los varios estímulos positivos o negativos que influyen en éste. No obstante, el hecho de que el estrés benéfico provoca menos daño que el malo, demuestra en forma gráfica que la forma en que uno lo acepta, finalmente determina si uno se puede adaptar de manera satisfactoria al cambio”.<sup>50</sup>

Dentro de lo que denominamos estrés aparecen dos clases: el eutrés y el distrés:

**Eutrés:** Es cuando el organismo responde armónicamente respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos de la persona, o sea cuando la energía de reacción ante los estresores se consume biológicamente y físicamente, así podemos decir que estamos en la presencia del estrés “bueno”.

---

<sup>49</sup> LENSSON, Barry. Buen estrés, estrés malo. Op. Cit. p.18

<sup>50</sup> Ídem

**Distrés:** Es cuando estamos en presencia de lo que podemos llamar estrés “malo”, aquí el organismo no responde en forma suficiente a los estresores, o responde en forma exagerada, ya sea en el plano biológico, psicológico o físico. Este va a producir lo que Seley llamó el Síndrome General de Adaptación.

Hasta llegar a la enfermedad de adaptación o enfermedad psicosomática por distrés, el sistema deberá pasar por las fases de alarma, resistencia y agotamiento que ya mencionamos.

Cabe mencionar que no todos reaccionamos de la misma forma a la hora que se presenta el estrés, por ejemplo, si la exigencia es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de cada uno de nosotros, el estrés tendrá a disminuir y podremos ver signos positivos, estimulantes que nos van a permitir hacer progresos en el ámbito de trabajo, social, etc.

Por el contrario, una inadecuada demanda y una poca adaptación a esa demanda nos generará mayor distrés, en una forma mas crónica causándonos enfermedades porque nuestro cuerpo no responde a esa reacción que se le dio del medio en que se encuentra.

Aunque se produzca una situación de distrés al mismo tiempo que otra de eutrés ninguna de las dos se anula mutuamente. Ambas son adictivas y estresantes por sí mismas.

Las consecuencias que se producen por el estrés son diversas, independientemente de los dos tipos de estrés que se conocen.

El eutrés conocido como el estrés “bueno”, no produce tantos efectos secundarios como el distrés pues se genera una adaptación rápida del cuerpo



permitiendo así que se tome como un estímulo para alcanzar las metas no así el estrés “malo” pues sus consecuencias son múltiples, pero a grandes rasgos, cabe señalar su influencia negativa sobre la salud, así como sobre el deterioro cognitivo y el rendimiento.

“El estrés “malo” puede influir negativamente sobre la salud por varias vías, como son:

- Los cambios de hábitos relacionados con la salud;
- Alteraciones producidas en los sistemas fisiológicos (sistema nervioso central),
- Por alteración cognitiva es decir del pensamiento”.<sup>51</sup>

En relación con el tipo de estrés que surge en el trabajo, el cual es el tema de estudio cabe mencionar que se conoce la existencia de dos tipos de estrés laboral:

**El estrés episódico:** que se produce en caso de despido por ejemplo

**El estrés crónico:** que se puede presentar cuando existen la siguientes situaciones:

- Ambiente laboral inadecuado;
- Sobrecarga de trabajo;

---

<sup>51</sup> [www.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/index.htm](http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm)

- Alteración de ritmos biológicos;
- Estimulación lenta y monótona;
- Condiciones laborales inadecuadas.

### **2.3. Características del Estrés**

El estrés como ya mencionamos es una enfermedad que puede causar variantes en la salud de las personas, no solo se puede tomar como un estimulante de la vida cotidiana, sino, como un verdadero problema que se presenta en nuestra sociedad.

Por lo anterior, es necesario que hagamos un preámbulo para determinar las características del estrés pues como problema social se debe tratar de la mejor manera para determinar así cada una de sus características; las cuales van a permitir que nosotros tengamos una clara idea de la presencia de este fenómeno que actualmente es común desde los niños hasta las personas adultas mayores.

En cualquier caso, entendemos por estrés las situaciones de tensión que pueden traducirse en estados de angustia y ansiedad, creados por factores externos, internos y la combinación de ambos, y que son vividos por las personas, los grupos y/o las instituciones como una amenaza o agresión ante la cual, en muchas ocasiones, no se cuenta con los elementos necesarios para poder afrontarlos y responder de forma adecuada. De manera que no de lugar a disfunciones o conflictos en los individuos y en los grupos.

El trabajo que se realiza bajo condiciones de estrés conduce a toda persona a un deterioro del funcionamiento en el ámbito laboral. Por lo que

debemos estudiar los objetivos, tanto organizativos como individuales, con el fin de conocer si existe algún conflicto entre ambos, ya sea porque resultan incompatibles y como consecuencia exijan del trabajador actitudes contradictorias, o porque no exista un punto de coincidencia.

El estrés es inherente a la vida actual. Lo patológico es nuestra manera de reaccionar al estrés.

Cada persona reacciona al estrés a su manera, de modo que, frente a las mismas circunstancias que requiere mayor energía, cada persona se posiciona de manera diferente.

Muchos son los factores personales que intervienen para que cada uno de nosotros reaccione de distinta forma frente al estrés, estos los podemos denominar como debilidades del ser humano, lo cual atenta al desarrollo de la sociedad, al no poder crecer el hombre en la misma hace que la sociedad no crezca sino que se estanque en niveles bajos debido a un alto grado de estrés, dicho de otro modo las debilidades tienen un obstáculo mayor para que desarrollemos una mayor capacidad para reaccionar de modo adecuado ante un fenómeno estresante.

El estrés que se produce en el trabajo es una de las principales enfermedades del mundo laboral, por lo que se debe tomar iniciativa para que sea considerado como una verdadera enfermedad de trabajo.

“Haciendo a un lado las definiciones del estrés es importante que destaquemos algunas de las principales características que se hacen visibles a la hora de presentarse el estrés como son:

- Se genera un cambio o una situación nueva;

- Suele haber falta de información;
- Incertidumbre. No se puede predecir lo que va a ocurrir;
- Ambigüedad;
- La inminencia del cambio puede provocar más estrés,
- Se tienen habilidades para manejar las nuevas situaciones;
- Se producen alteraciones de las condiciones biológicas del organismo;
- Duración de la situación del estrés”.<sup>52</sup>

#### **2.4. Factores Generadores del Estrés**

Este punto es importante pues nos va a llevar de la mano a todo lo relacionado con el estrés, pues son los desencadenantes de esta enfermedad, vistos desde los mas amplios puntos que se estudian.

Sin duda, todos los factores desencadenantes tienen importancia a nivel del cuerpo pues afectan directamente los cambios surgidos en el individuo llegando a pasar por las tres fases en que se desarrolla el estrés.

Por este motivo, es necesario mencionar lo que significa un estresor ya que de estos dependen la mayor o menor cantidad de estrés que tenga un individuo.

---

<sup>52</sup> Cfr. IVANCEVICH, M, Jhon. Estrés y trabajo. “Una perspectiva gerencial”. Op. Cit. p.26

Por estresor podemos entender “los estímulos que provocan la respuesta biológica y psicológica tanto del estrés normal como de los desarreglos que llegan a convertirse en enfermedades”.<sup>53</sup>

Así, es de entender que existen gran variedad de estresores los cuales se pueden catalogar de muchas formas dependiendo los autores que lo estudien.

#### **2.4.2. Estresores en el Ambiente Laboral**

Dentro del ambiente laboral existen fenómenos que afectan a la salud del trabajador dando como resultado el bajo rendimiento del mismo dentro de una organización.

El estrés laboral podemos decir que es un fenómeno que sucede en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados del mismo trabajo.

Algunos de los principales factores que se presentan notablemente dentro de este estrés son:

- Desempeño profesional:
- Trabajo de alto grado de dificultad;
- Actividades de gran dificultad;
- Ausencia de plan de vida laboral;

---

<sup>53</sup> LENSSON, Barry. Buen estrés, estrés malo. Op. Cit. p.18

- Amenaza de demandas laborales,
- Liderazgo adecuado;
- Motivación deficiente;
- Carencia de reconocimientos.

Definitivamente la evaluación de la presencia, el grado de participación de estos factores y sus efectos sobre la población trabajadora, dependerá de la capacidad que se tenga para enfrentarse a ellos.

#### **2.4.2. Estresores Extraorganizacionales**

Son los que se plantean fuera del ámbito de la empresa. Puede comprender los factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre nosotros desencadenando problemas en el ámbito de las organizaciones

La inadecuada relación de la casa con el trabajo genera conflictos, falta de motivación y disminución de la productividad, así como deterioro en las relaciones personales.

De esta forma, se tiene que los estresores extraorganizacionales son de importancia al tener un mayor contacto con las personas y con el medio que los rodea.

Podemos enlistar a los factores de la siguiente manera:

- Relaciones familiares;

- Relaciones sociales;
- Relaciones políticas;
- La interacción entre personas, etc.

Por lo anterior, es necesario destacar que su influencia dentro de las personas varia según el grado de capacidad que se tenga para enfrentarlos no afectando en mayor medida a aquellas personas que tienen un alto grado de preparación para el factor estresante.

### **2.4.3. Estresores Organizacionales**

Son aquellos que se pueden presentar dentro del ámbito laboral, incidiendo en nuestra vida de manera personal, provocando un sin fin de problemas entre los que destacan los problemas hogareños los cuales se llevan al trabajo y se forman de una manera más amplia provocando el estrés en mayor cantidad y así sucesivamente convirtiéndose en un círculo vicioso que nunca termina.<sup>54</sup>

Con estos factores se puede elevar el nivel de estrés de las personas debido a un constante contacto con ellos desatando muchas veces la mayor cantidad de estrés.

Por lo tanto, es necesario que dejemos aun lado estos factores para que podamos sentirnos satisfechos con los logros obtenidos dentro y fuera del ámbito laboral.

---

<sup>54</sup> Cfr. [www.potenciales-humanos.com.ar/manejo%20stres.htm](http://www.potenciales-humanos.com.ar/manejo%20stres.htm)

Entre los factores mas comunes de estresores organizacionales tenemos:

- **Mal clima organizacional:** Una organización posee una cultura basada en una escala de valores que van estableciendo la formación de una atmósfera particular. Este clima condiciona la conducta de los individuos que la integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico.
- **Estilo gerencial inadecuado:** Estos estilos que adopte la gerencia pueden estar caracterizados por estructuras rígidas e impersonales, por una supervisión autocrítica, por la imposibilidad de participar en las decisiones.
- **Tecnología:** si tiene un alto riesgo ayuda a elevar el nivel de estrés de los individuos. Así podrá ser mayor estrés la disponibilidad con que la organización dota a sus trabajadores de los elementos necesarios para su acción.
- **Diseños y características de los puestos:** Permiten la motivación para el progreso dentro de la organización laboral.
- **Fechas topes no racionales:** Se puede elevar el nivel de estrés de las personas si los esfuerzos son elevados y no se alcanzan en las fechas establecidas.
- **Control de sistemas informáticos:** Cuando los integrantes de una organización no dominan los sistemas informáticos que se utilizan.



La organización es donde el individuo pasa el mayor tiempo en estado de vigilia, por lo que la prevención debe ser esencial por parte de los superiores de la misma.

#### **2.4.4. Estresores a Nivel Individual**

Es uno de los que están asociados directamente con el papel que se desempeña o la tarea a cumplir y a la perspectiva global del trabajo en una organización.

Debido a lo anterior, es necesario poner énfasis en este tipo de estresores ya que van a dificultar la labor a desempeñar dentro del ambiente laboral.

Todo estresor debe ser claramente identificado para lograr un mejoramiento en la disciplina que lo este ocasionando para poder estudiar todos sus aspectos y no se convierta en estrés malo considerando todos los cambios que existen y con esto produzcan las enfermedades en los trabajadores.

Entre los factores a nivel individual podemos encontrar los mas importantes e identificables, como son:

- **Sobrecarga del trabajo:** puede ser subjetiva u objetiva de acuerdo con la valoración y las características de las personas. Se considera sobrecarga de trabajo el ejercer responsabilidades importantes, la cual va a generar insatisfacción. Desde el punto de vista laboral provoca la disminución de la motivación en el trabajo.

- **Conflicto de roles:** Esta va a ocurrir cuando existen dos o mas presiones de rol y el cumplimiento de un conjunto de ellas va a dificultar, objetar o imposibilitar el cumplimiento de otro conjunto de presiones. También surge cuando hay dos o más personas dando indicaciones contradictorias o cuando hay indicaciones que suelen ser difícil de cumplir por los valores de la persona misma.
- **Ambigüedad de roles:** Se considera una falta de precisión sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo y el alcance de las responsabilidades en el trabajo individual.
- **Desarrollo de la carrera profesional:** Suele darse por falta de seguridad laboral, es decir, comprenden aquellos aspectos de la interacción del individuo con el medio ambiente organizacional.

#### 2.4.5. Estresores Grupales

Este factor estresante esta íntimamente ligado con el ambiente laboral del trabajador, produciendo incomodidad e insatisfacción a nivel laboral.

Aquí se tiene que contar con el denominado grupo el cual esta formado por dos o más personas que comparten valores, metas, normas y que interactúan entre sí, la mala relación interpersonal entre los componentes del grupo, los conflictos que surgen entre muchos otros mas; pueden causar gran inseguridad al individuo.

Se incluyen entre los factores estresantes los siguientes:

- Conflictos intra grupales

- Conflictos intergrupales
- Apoyo inadecuado del grupo

Estos pueden hacer caer a una organización por el alto grado de importancia que tienen, pues sin ellos se genera inseguridad.

## **2.5. La Biología del Estrés**

En este apartado encontramos lo referente a la manera en que se desarrolla el estrés, las consecuencias y situaciones que se desencadenan en el cuerpo del ser humano.

Cabe destacar que haremos solo una breve definición pues este tema se relaciona básicamente con la medicina por tal motivo solo daremos una visión general de los acontecimientos que suceden en nuestro cuerpo como parte de afrontar el estrés.

Suele confundirse este tema con las enfermedades, pero no es así, pues las enfermedades son el resultado que se genera por la biología que sufre el cuerpo para poder afrontar el estrés en diversos factores que se le presenten.

Las reacciones al estrés resultan muy complejas por lo que constantemente se descubren nuevos aspectos que incluyen a todos los tejidos del cuerpo humano.

“El cerebro es el órgano principal de respuesta al estrés y determina las actividades de los otros tejidos que, a su vez, influyen sobre el sistema nervioso mediante cambios metabólicos, aumento de la circulación sanguínea del cerebro, y por las acción de hormonas y sustancias inmunitarias sobre

dispositivos receptores que hacen cambios al cerebro, para así regular las respuestas al estrés”.<sup>55</sup>

La respuesta al estrés resulta tan importante para la supervivencia del ser humano que la naturaleza ha creado un aparato para su organización, regulación y control , los cuales podemos dividir en dos.

• **Sistema del estrés; factor liberador de corticotrofina (CRF):**

Tenemos un eje “hipotálamo-hipófisis-suprarrenal”. El hipotálamo libera el factor de liberación de corticotrofina (CRF), dicho factor aumenta la presión arterial, la frecuencia cardiaca y las respuestas de comportamiento características del estrés, ese factor actúa sobre la hipófisis que segrega corticotrofina, las cuales llegan a las glándulas suprarrenales con la cual estimulara a su vez a la corteza suprarrenal para que también produzca corticoides.<sup>56</sup>

Este eje nos ayuda en condiciones normales a responder de forma natural al estrés.

La reacción al estrés, se desencadena como una respuesta inespecífica encaminada a proveer un mayor grado de energía para compensar cualquier situación en la que el organismo se encuentra en peligro, no solamente de la naturaleza sino de la propia vida civilizada.

• **Locus coeruleus (LC):** este se localiza en la región del puente del tronco cerebral, es un núcleo cuyas neuronas contienen norepinefrina.

El cerebro es el órgano en el cual podemos localizar el conocimiento, las emociones, el sistema de alertamiento y la regulación del dolor. Dentro de la

---

<sup>55</sup> ORLANDINI, Alberto. El estrés, ¿Que es ¿ y como evitarlo. Op. Cit. p.31

<sup>56</sup> Cfr. Ídem

corteza cerebral es donde se reconoce el estrés, de esta forma se ponen en alerta activándose todo el cerebro con los diversos estresores.

## **2.6. Enfermedades por Estrés**

El estrés como una enfermedad puede a su vez desarrollar otro tipo de enfermedades que pueden ser peligrosas para los seres humanos, en este caso se deben tratar con mucho cuidado identificando el factor estresante para poder tener control sobre él, pues no solo se enferma el cuerpo del individuo sino que lo puede llevar hasta la muerte.

Es necesario tomar en cuenta varios factores que nos ayuden a nivelar el control de estrés que se presenta, ya que de esta manera estaremos menos propensos a tener ciertas enfermedades relacionadas con el estrés como son las enfermedades nerviosas y las cardíaca.

Por otro lado, es necesario que nosotros tomemos en cuenta que el estrés es una enfermedad que se desarrolla y produce otras enfermedades a su vez, las cuales pueden ser peligrosas a tal grado de llevarnos hasta la muerte sino se trata a tiempo.

No solo el individuo debe tratar de controlar su estrés, también las organizaciones se deben poner de acuerdo para establecer medidas que lo protejan, pues no solo se enferma la persona sino también se vicia la empresa donde esté prestando sus servicios.

Por lo que respecta a las enfermedades producidas por el estrés se ha notado un aumento o disminución de las actividades endocrinas y nerviosas.

“La hiperactividad del aparato del estrés se expresa como un aumento de corticotrofinas y del tono simpático. Esto puede observarse en depresiones melancólicas, crisis ansiosa de pánico, enfermedad obsesiva, alcoholismo, en ejercicio físico severo, desnutrición y anorexia nerviosa, hipertiroidismo, síndrome de tensión premenstrual y en enfermedades crónicas graves como anorexia, hipogonadismo, úlcera péptica”.<sup>57</sup>

De lo anterior, podemos destacar que el órgano que sufre mas trastornos relativos al estrés es el cerebro el cual es un órgano vital para el ser humano pues este controla todo el cuerpo y las reacciones que se generen en el van a repercutir de una u otra forma en el bienestar del propio individuo.

Cabe destacar que muchas personas sufren de ataques psicológicos que se desarrollan porque no tiene la capacidad de poder controlar los factores estresantes, es tanto el grado de sufrimiento que se genera en la persona que puede llegar a tomar una decisión poco afortunada como es el suicidio.

Todos debemos estar consientes que esta enfermedad no debe dejarse pasar a la ligera , pues con mayor grado de estrés el individuo sufre mayores complicaciones, si es que no se ha tratado a tiempo resolviendo el conflicto que lo genera.

---

<sup>57</sup> Ibidem p.44

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO JURÍDICO**

En este capítulo como su nombre lo indica, se mencionan algunos ordenamientos legales cuyos artículos se hayan incluidos dentro del tema de estudio, ya que es de suma importancia saber su fundamento legal para así poder tener una visión mas amplia del tema a tratar.

De esta manera, al leer este capítulo podremos estar mejor informados respecto a las leyes que rigen este trabajo, pues se abarca de una forma amplia aquellas de mayor importancia para nuestro estudio.

Dentro de los ordenamientos legales a estudiar tenemos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como principal documento del sistema jurídico político de nuestro país, y por ende, fundamento de todas las leyes y reglamentos vigentes, además tutelar de los derechos del individuo.

Como siguiente ordenamiento legal a estudiar tenemos la Ley Federal del Trabajo, como ley reglamentaria del artículo 123 constitucional.

Por último estudiaremos en este apartado la Ley del Seguro Social que traspasa la idea de caridad y beneficencia privada para plantear un sistema obligatorio dentro de nuestro país, pues la Seguridad Social es un tema por muchos discutido, pero del cual no se puede prescindir puesto que gran número de trabajadores se ven beneficiados por ella.

De este modo, queremos establecer los fundamentos legales necesarios para nuestro tema de estudio, pues con ello se ve reflejado claramente el estudio hecho para un mejor entendimiento del mismo.

### **3.1. El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley Reglamentaria**

La creación del artículo 123 constitucional por el momento histórico en que se da, se constituye en una respuesta al descontento social que se hizo patente a través de la lucha armada de principios de siglo.

El artículo 123 constitucional es el mejor instrumento para la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito constitucional.

Su estructura le ha permitido soportar los cambios del tiempo, por lo cual podemos decir que ha respondido a importantes requerimientos sociales.

Por lo que corresponde a nuestro tema de estudio es necesario destacar que solo haremos algunos comentarios referentes a determinadas fracciones que nos corresponden para tener un soporte jurídico.

El artículo 123 es el título sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, denominado “Del trabajo y de la previsión social”.

Al respecto la Constitución en su artículo 123 refiere: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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



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

De aquí podemos desprender que el patrón tiene la obligación de hacerse cargo de todo lo relacionado con el accidente o enfermedad ocasionada al trabajador por el simple hecho de prestar sus servicios a él.

De este modo, tiene el trabajador una serie de prestaciones que la propia ley reglamentaria de el artículo 123 constitucional establece y que expondremos mas adelante.

Se toma en cuenta también a los trabajadores que sean contratados por un intermediario, lo cual es de suma importancia pues no se deja desprotegido a este por no haber sido contratado personalmente por el patrón al que le presta sus servicios, de esta manera aun siendo contratados por un intermediario gozarán de las prestaciones que le ley otorga en el caso de accidente o enfermedad de trabajo.

Fracción 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 a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera 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”

Es necesario que el patrón tome en cuenta todos aquellos métodos para prevenir los accidentes dentro del centro de trabajo.

Se toma en cuenta en esta fracción la salud y vida de los trabajadores pues ellos son el pilar de las empresas, de este modo, se debe prevenir todo aquello que lo afecta de manera directa o indirectamente.

De este modo, podemos decir que el artículo 123 constitucional resume las bases del trabajo, individual y colectivo, del derecho procesal del trabajo, del derecho de la seguridad social y del derecho burocrático.

Este precepto constitucional resume los principales logros del movimiento obrero, dentro del estado social de derecho, cuando uno de los fines del poder público era la justicia social.

De esta manera, podemos decir que las fracciones anteriormente descritas son fundamento legal del tema de estudio por lo que creemos necesario también mencionar dentro de este apartado aquellos artículos de la ley reglamentaria del artículo 123 que por su relevancia es necesario exponer.

La Ley Federal del Trabajo hace algunas menciones que abarcan nuestro tema de estudio dentro de los cuales podemos exponer los siguientes:

De acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se establecen como causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, en lo que respecta a nuestro estudio las fracciones VII y XII las cuales establecen:

Fracción VII. “Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él”.

Fracción XII. “Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades”.

Por otro lado, el artículo 51 establece las principales causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador quedando: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

Fracción VII. “La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan”.

Fracción VIII. “Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él”.

Así como el patrón tiene derechos también cuenta con ciertas obligaciones entre las que se destacan (Art. 132) :

- 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...
- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los

centros de trabajo, y en general, en los lugares en que deba ejecutarse las labores...

- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

De tal modo, así como el patrón tiene derechos y obligaciones, también el trabajador cuenta con derechos y obligaciones entre las cuales tenemos de acuerdo al artículo 134 las siguientes:

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

Fracción VIII. “Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo”.

Queda prohibido a los trabajadores en relación con nuestro estudio a:

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

Partiendo de la ley debemos destacar que uno de los objetivos principales de la capacitación y el adiestramiento es: la prevención de riesgos de trabajo como lo establece el artículo 153 F Fracción III, lo cual es importante para que se fundamenten los lineamientos necesarios para prevenir todo aquello que afecte al trabajador.

Por lo anterior, debemos entender por capacitación “el aprendizaje que lleva acabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte”.<sup>58</sup>

Consideramos que con la capacitación el trabajador mejora sus ingresos y puede alcanzar un nivel de vida más elevado.

Así como definimos el término capacitación también debemos definir el adiestramiento como “instruir o guiar a alguien para lograr determinadas cosas”.<sup>59</sup>

En nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haber establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante.

Todo intento de capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con el individuo en cuanto éste busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y técnica.

---

<sup>58</sup> Diccionario jurídico 2000, Desarrollo Jurídico Copyright 2000

<sup>59</sup> Cfr. Diccionario de la Real Academia Española. [www.rae.es](http://www.rae.es)

Por su parte el artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo establece “En los reglamentos de esta ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos se fijaran las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores”.

### **3.2 Los Riesgos de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo como ley reglamentaria del artículo 123 constitucional ha especificado ciertos temas, como el del Seguro Social, la higiene y la salud de los trabajadores entre otros que son sin duda importantes para el trabajador.

Nosotros nos enfocaremos principalmente a aquellos artículos que tienen relación con los riesgos de trabajo, ya que es nuestro principal tema de estudio.

El artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo define a los riesgos de trabajo como “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo en el trabajo”

En este apartado cabe destacar que ya no se usa el término riesgos profesionales como anteriormente se establecía dejándolo solo como riesgos de trabajo.

Del artículo anterior se desprenden dos definiciones dadas por el artículo 474 que establece “accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y tiempo en que se preste”.

Están incluidos en este apartado los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel.

Por otro lado, es necesario mencionar que para ser considerada una enfermedad como de trabajo debe estar establecida en el artículo 513, en caso de que no sea así el trabajador debe probar que adquirió esa enfermedad en el trabajo.

En el artículo 477 nos especifica: “cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial
- Incapacidad permanente total
- la muerte”

Podemos entender como incapacidad temporal la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo (Art. 478), como incapacidad permanente parcial la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar (Art.479) y finalmente como incapacidad permanente total la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que le imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida (Art.480).

Por lo que respecta a las indemnizaciones que se otorguen por los riesgos de trabajo serán pagadas directamente a los trabajadores, salvo los

casos en que no se pueda, deberá hacerse por medio de carta poder firmada ante dos testigos, tomándose todas las precauciones necesarias para evitar un fraude.

Para poder determinar las indemnizaciones se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo de trabajo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, nunca podrá tomarse como base de la indemnización una inferior al salario mínimo (Art.485).

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho como lo estipula el artículo 487 a:

- Asistencia médica y quirúrgica;
- Rehabilitación;
- Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- Medicamentos y material de curación;
- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios;
- La indemnización que se fije.

El artículo 488 fija los casos en que queda exceptuado el patrón del pago de las prestaciones anteriores como son: cuando el trabajador se encontrara en estado de embriaguez, bajo algún narcótico. Si se ocasiona el trabajador intencionalmente la lesión, si es resultado de una riña, etc.



Por el contrario, no se podrá liberar de la responsabilidad el patrón cuando (Art. 489):

- El trabajador explícita o implícitamente haya asumido los riesgos de trabajo;
- Que el accidente ocurra por torpeza del trabajador;
- Que el accidente ocurra por negligencia o imprudencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

Para determinar las indemnizaciones debemos estipular lo siguiente:

- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago integro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

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, de los dictámenes y de las pruebas conducentes, se resuelva si se debe seguir sometido al mismo tratamiento medico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho.

- 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 evaluación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiera sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo

establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio.

- 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 de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión.

En esta parte se consagra un derecho a favor de los trabajadores condicionado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 495 establece que si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

Dentro de los dos años siguientes en que se hubiera fijado el grado de incapacidad podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior (Art. 497)

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

Por lo que respecta a la indemnización cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador lo estipula el artículo 500.

- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios;

- El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

De aquí podemos desprender que los que tienen derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte son: la viuda, el viudo, los hijos menores de dieciséis años, los ascendientes que dependían económicamente del trabajador, a falta de cónyuge con quién allá vivido como si fuera su cónyuge durante cinco años, o con la que haya tenido hijos y si no tuviera a nadie se otorgará al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El trabajador que rehusé con justa causa recibir la atención médica o quirúrgica que le proporcione el patrón, no perderá los derechos que otorga la ley.

### **3.3. Los Riesgos de Trabajo en la Ley del Seguro Social**

La Seguridad Social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión.

Estará a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados.

Teniendo como instrumento básico el Seguro Social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de la misma ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

La organización y administración del Seguro Social, estará a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio

propios, de integración operativa tripartita, en razón de que en la misma concurren los sectores público, social y privado.

El artículo 6 de la Ley del Seguro Social establece dos regímenes dentro del instituto:

- El régimen obligatorio
- El régimen voluntario

El primer régimen es al que nos enfocaremos debido a la relación que tiene con nuestro tema de estudio.

Para resolver las contingencias que se presenten dentro del Seguro Social se harán mediante prestaciones en especie y en dinero.

El artículo 10 de la ley del Seguro Social especifica que las prestaciones que correspondan a los asegurados y a sus beneficiarios son inembargables, destacando que solo en los casos en que sean obligaciones alimenticias podrá embargarse por la autoridad judicial.

Entrando de lleno al régimen obligatorio debemos especificar que solo abarcaremos lo referente a la fracción I del artículo 11 de la ley.

Los riesgos de trabajo están comprendidos en el régimen obligatorio por lo cual haremos algunas menciones respecto a como maneja nuestra ley este seguro.

El seguro de riesgos de trabajo se encuentra localizado en el capítulo tercero, sección primera.

El artículo 41 nos hace referencia al concepto de riesgos de trabajo definiéndolos como “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Ya en este artículo se eliminó el término riesgos profesionales pues causaba mucha confusión dentro del ámbito doctrinario, quedando como nuestra propia ley establece como riesgos de trabajo.

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

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél ( Art.42)

El artículo 43 define a la enfermedad 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.

Cuando el trabajador asegurado no este conforme con la clasificación que del accidente o enfermedad haga el instituto de manera definitiva deberá interponer el recurso de inconformidad.

La ley en su artículo 46 establece “no se considerará para los efectos de esta ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;
- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y
- Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado”.

El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere la ley, deberá someterse a las exámenes médicos y a los tratamientos que determine el instituto, salvo cuando se justifique la causa de no hacerlo.

Para que el Instituto se de cuenta del accidente el patrón deberá dar aviso al Instituto de lo sucedido de acuerdo como lo señala el reglamento (Art.51)

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.

De acuerdo al artículo 55 de la misma ley los riesgos de trabajo pueden producir:

- Incapacidad temporal;
- Incapacidad permanente parcial;
- Incapacidad permanente total; y
- La muerte.

Para determinar las prestaciones en especie a que se tiene derecho estamos a lo dispuesto por el artículo 56 de la Ley del Seguro Social que establece: “el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes obligaciones en especie:

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

Las prestaciones en dinero a que tiene derecho el asegurado son (Art. 58):

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

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare 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;

- 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 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.

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:

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

Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; o

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

Los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 159 fracciones IV y VI de la ley.

- 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

- 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 este modo, al declararse la incapacidad permanente, sea parcial o total, se concederá al trabajador asegurado la pensión que le corresponda, con carácter provisional, por un período de adaptación de dos años (Art.161).

Durante ese período de dos años, en cualquier momento el Instituto podrá ordenar y, por su parte, el trabajador asegurado tendrá derecho a solicitar la revisión de la incapacidad con el fin de modificar la cuantía de la pensión. Transcurrido el período de adaptación, se otorgará la pensión definitiva.

El artículo 64 establece que “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 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:

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

Contratar rentas por una cuantía mayor.

Las pensiones y prestaciones a que se refiere la ley serán:

- 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;

- 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;

- 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;
- 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;

- 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

- 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”.

De lo anterior podemos desprender que sólo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II del artículo anterior, la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera su marido 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. Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de pensión (Art.65).

En la ley también existen algunos artículos relacionados con la prevención de los accidentes lo cual es importante destacar, pues se deben tomar en cuenta por las empresas para el mejoramiento de la misma y de sus trabajadores.

Entre los artículos que establecen estas prevenciones están:

El artículo 80 estableciendo que el Instituto está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada.

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

El Instituto se coordinará con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de las entidades federativas y concertará, en igual forma, con la representación de las organizaciones de los sectores social y privado, con el objeto de realizar programas para la prevención de los accidentes y las enfermedades de trabajo (Art. 81).

Así, el Instituto llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y prácticas convenientes a efecto de prevenir la realización de dichos riesgos tal como lo estipula el artículo 82.

El Instituto podrá verificar el establecimiento de programas preventivos de riesgos de trabajo en aquellas empresas que por su índice de siniestralidad, puedan disminuir el monto de la prima de este seguro

Por último en el artículo 83 se hace referencia a la ayuda que debe dar el patrón al Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo, en los términos siguientes:

- Facilitarle la realización de estudios e investigaciones;
- Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo, y
- Colaborar en el ámbito de sus empresas a la adopción y difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.

De lo anterior, podemos destacar que la prevención es importante para las empresas, pero sobretodo para el trabajador quién se debe sentir seguro en el lugar donde labora, de tal modo, sin esta seguridad el trabajador no podrá tener la confianza de desarrollar su trabajo de manera mas adecuada.

Es por eso que se deben tomar todas las medidas de prevención dentro de las empresas a fin de que no se causen accidentes o enfermedades que perjudiquen al trabajador y la propia productividad de la empresa.

## **CAPÍTULO IV**

### **PLANTEAMIENTO PARA CONSIDERAR AL ESTRÉS COMO ENFERMEDAD DE TRABAJO**

El estrés hoy en día se ha considerado una enfermedad a nivel mundial pues no solamente afecta a la persona como tal, sino que también influye dentro del ámbito social, político y con mayor frecuencia en el ambiente laboral afectando a la empresa por el bajo rendimiento que tiene el trabajador en ella.

En nuestros días el estrés es uno de los principales trastornos de conducta que más prevalecen entre la población mexicana dadas sus características ha adquirido mayor relevancia frente a otro tipo de enfermedades.

Independientemente de las variables genéticas y biológicas que influyen notablemente en el origen y consolidación de dicha enfermedad, no cabe la menor duda que ha crecido en nuestro tiempo y lo que es más importante en la forma en que interpretamos nuestra realidad y la forma en que vivimos.

Esta enfermedad guarda mucha relación con cuestiones socioambientales, socioeconómicas, culturales y también con variables del organismo.

Por otro lado, es necesario destacar que el trabajo no sólo supedita la vida en cuanto a reparto de tiempo, posibilidades económicas, relaciones humanas, familiares entre otras, sino que como fuente de riesgos, limita la salud, incidiendo en ella de una forma violenta a través de los accidentes de trabajo, o provocando las enfermedades de trabajo, o bien siendo un generador de alteraciones en la salud.



Al estrés lo podemos considerar como un fenómeno personal y social cada vez más frecuente y con consecuencias importantes en el ámbito individual y colectivo. A nivel individual puede afectar al bienestar físico y psicológico no así a nivel colectivo que puede deteriorar la salud de la propia empresa.

Con ésto, debemos dejar claro que el estrés se debe considerar dentro de nuestra ley como una enfermedad ya que afecta tanto a la persona como a la empresa en que presta sus servicios, ya que disminuye la productividad produciendo un bajo rendimiento laboral, y como consecuencia pérdidas que no tendrían razón de ser si se tuvieran las prevenciones necesarias para combatir esta enfermedad.

Debe partirse de una realidad, la cual es considerar al trabajador como un ser humano que ayuda a la producción, siempre y cuando esté en óptimas condiciones, ya que está sometido a las satisfacciones y padecimientos propios del ser humano, el cual usa sus medios para valerse por sí mismo, de lo contrario, lo único que generaría serían pérdidas dentro de las empresas.

Sin olvidar que también el trabajador lo debemos considerar como integrante de una sociedad organizada, primero en grupos familiares y después en uniones mas grandes, las cuales necesitan de un buen mantenimiento de la integridad de cada persona para poder aprovechar sus cualidades al máximo, sin poner en peligro su propia salud.

Es por eso que, en este capítulo se darán algunas propuestas para incluir dentro de la ley, el estrés como enfermedad que afecta a un gran número de mexicanos, partiendo de que el estrés implica un deterioro en la salud del hombre que trabaja.

#### **4.1. El Estrés y el Rendimiento Laboral**

El estrés se ha convertido hoy en día en uno de los problemas de mayor importancia no solo a nivel clínico sino también a nivel social, ya que afecta a muchas personas dentro de todos los ámbitos, incluyendo el empresarial pues guarda una estrecha relación con el rendimiento laboral del trabajador.

Esta enfermedad se considera como un proceso en el que influyen situaciones estresantes para el ser humano. Si las situaciones que surgen superan la forma en que se debe afrontar por parte del individuo se producirá el estrés.

Por lo que es necesario que dentro del ambiente laboral se ubiquen aquellas situaciones o fenómenos que pueden ser considerados estresantes para el trabajador a fin de prevenirlas, pues afectan a éste, y como consecuencia afectan el rendimiento laboral y por ende la producción de la misma empresa traduciéndose en grandes pérdidas.

En el ámbito laboral, los estresores que se presentan influyen de forma importante en el trabajador, aunque debemos especificar que existen trabajos con niveles de estrés mas alto que otros, sin considerar que unos individuos pueden soportar más estresores que sus compañeros en el mismo ambiente laboral, es decir, dos personas en un mismo puesto de trabajo pueden responder de manera muy diferente. Por ejemplo, uno puede estresarse y el otro no.

Cualquier situación o condición que presiona al individuo en su actividad laboral puede provocar la reacción de estrés y con ello las enfermedades que se desencadenen de ésta, produciendo un bajo rendimiento en el trabajo por no

estar en condiciones de reaccionar a esos factores, de los cuales el individuo no esta familiarizado.

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más graves en la actualidad que “no solo afecta a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental, sino también a los empleadores y gobiernos, que comienzan a evaluar el perjuicio financiero que les causa el estrés”.<sup>60</sup>

El mundo globalizado esta forzando a las empresas a ser mas eficientes y por lo tanto, el patrón se ve obligado a presionar a sus trabajadores para así evitar pérdidas asociadas con la salud y la seguridad, sin darse cuenta que en realidad lo que esta haciendo es acrecentar mas un problema que podría prevenir sin tener que invertir grandes cantidades de dinero, ahorrándose tratamiento de salud innecesarios para los trabajadores.

Con la globalización estamos teniendo mayor impacto en la salud pues existen mayores estresores que provocan un desequilibrio en el individuo que se refleja claramente en el rendimiento laboral que tiene el trabajador.

Los factores estresantes como ya lo mencionamos pueden aparecer en cualquier momento y en cualquier ocupación a que nos dediquemos, si la persona no se ajusta rápidamente a él, considerándolo como carga, por lo tanto, podemos decir que el estrés en el trabajo es un fenómeno tan variado y complejo como nuestra propia vida.

Consideramos que es necesario se tengan dentro de nuestra legislación las bases para poder construir estrategias que puedan servir para afrontar y atenuar los efectos negativos de las exigencias del trabajo.

---

<sup>60</sup> [www.tuopbra.unam.mx/publicadas/051005100013-Iii.htm](http://www.tuopbra.unam.mx/publicadas/051005100013-Iii.htm)

Es tan frecuente y silenciosa esta enfermedad que muchas veces no nos damos cuenta que repercute en nuestra vida personal y sobre todo en el rendimiento y la calidad de nuestro propio trabajo.

Desde principios de la década de 1980, se ha reconocido y estudiado de forma creciente el papel del estrés en la reducción del rendimiento laboral. Manifestándose en un aumento de bajas por enfermedad, rotación laboral prematura, jubilación anticipada por enfermedad, pérdidas cuantitativas y de valor en la producción y en litigios de los trabajadores contra las mismas empresas, por falta de regulación del estrés como enfermedad en nuestra ley, proveyendo de todo lo necesario para que se puedan establecer programas que prevengan dicha situación.

Por lo que, se debe poner énfasis en que **nuestra ley regule como enfermedad al estrés** en su artículo 513, el cual establece una tabla de las enfermedades que se consideran de trabajo, dejando a un lado el estrés, y con ello la manera de hacer programas que obliguen a los patrones a establecer criterios necesarios para prevenir y erradicar esta enfermedad que podría traducirse en ganancia para el propio patrón.

Así, como el artículo 513 establece una serie de enfermedades producto de diferentes causas se debería reformar dicho artículo e incluir dentro de esa lista al estrés quedando de la siguiente manera :

**Artículo 513. Para los efectos de este Título la ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de trabajo.**

## **ENFERMEDAD DERIVADA DEL AMBIENTE LABORAL**

### **1. Estrés.**

Estableciendo que el patrón tendrá la obligación de adoptar todas aquellas medidas necesarias, como lo son, **la implementación de programas** que traten sobre la prevención y tratamiento del estrés así como una mejor **capacitación y adiestramiento**, para que tenga el trabajador una mejor calidad de vida.

Haciendo dentro de la empresa programas de apoyo para los trabajadores que se encuentren en situaciones estresantes, así como dotar de estrategias por parte del patrón para reducir la enfermedad y tomando todos aquellos factores para **rediseñar el entorno** laboral que provoca la enfermedad dentro del lugar de trabajo.

Con la reforma que se propone el patrón se vería obligado a tener programas de lucha contra el estrés, así como una combinación de **formación y asesoría** de estrés que a la larga puede resultar mas benéfico para el mismo empleador ya que no tendría mayores gastos por el estrés como enfermedad ni por ninguna otra que se desencadena de ésta.

Otras soluciones al estrés serían el cambio de métodos que se utilizan en las empresas, la dotación de instalaciones para ejercitarse, el cambio de rutinas de trabajo para hacerlo menos monótono.

**La reorganización del trabajo y la preparación del trabajador** son dos medios importantes para reducir las fuentes de estrés. El trabajo en equipo, la capacitación que esta contemplada en nuestra ley y la delegación de autoridad pueden aportar al trabajador una sensación de control, mientras que la preparación ayuda a que se sienta con mayor capacidad para afrontar las exigencias de su trabajo.

Una estructura de retribuciones y unos mecanismos de apoyo bien estructurados son también importantes para el entorno laboral.

Esta enfermedad se incrementa no solo por las condiciones ambientales sino por ciertas condiciones que existen en el trabajo, resultando estresante para la mayoría como lo son el diseño del trabajo, las responsabilidades poco definidas; las cuales se podrían evitar manteniendo el clima laboral bueno, equiparando las metas de las empresa con la de los trabajadores, elaborando programas de prevención del estrés.

Es sin duda importante que el estrés sea catalogado como enfermedad para que el trabajador pueda acceder a todos los beneficios que el seguro le pudiera otorgar.

El trabajador tiene derecho a que se le respete su salud, por lo tanto es necesario que se formulen planes para que no se vea afectada con lo que se conoce ya comúnmente como estrés laboral, el cual en estos momentos tiene un alto índice de personas que lo padecen.

Resulta importante que se tome en cuenta todo lo que encierra el estrés como enfermedad de trabajo pues con trabajadores enfermos y con la falta de satisfacción con el desempeño de su empleo puede dar inicio a una mala productividad que desaparecería si existiera seguridad y salud en el trabajo por lo tanto, es indispensable un buen manejo de los factores causales del estrés consistente en reducir al máximo las situaciones generadoras de tensiones dentro de la empresa u organización. Las acciones específicas se dirigen hacia características de estructuras de la empresa, los estilos de comunicación, procesos de formulación de decisiones, funciones de trabajo, ambiente físico y métodos de selección y capacitación del personal.

También es importante considerar las mejoras físicas, de seguridad y de higiene del entorno laboral en los centros de trabajo, ya que éstos son de importante relevancia para los trabajadores al representar la preocupación real y el esfuerzo patente de la empresa por mejorar el bienestar de sus trabajadores.

El cambio se debe hacer por medio de una **incorporación de forma gradual de los trabajadores a la empresa u organización** a través de diferentes estrategias como desarrollo organizacional, una adecuación del liderazgo, la redistribución del poder, la participación responsable y en los procesos de decisión resultando favorables para la comunicación dentro del ámbito laboral.

Sabemos que el estrés como enfermedad es un fenómeno imperceptible. Sin embargo, sus efectos son acumulativos y desembocan en un peligro constante y creciente para los trabajadores como para la propia empresa.

El estrés actualmente supone un peligro para las economías de los países tanto industrializados como en desarrollo, ya que afecta la salud del trabajador tanto física como mentalmente, convirtiéndose en una clave fundamental para que las empresas en otros países vayan tomando ésto en cuenta, ya que afecta el rendimiento laboral.

En la actualidad debemos poner atención al rendimiento laboral que se desprende del trabajo, desarrollando métodos que nos ayuden a no alterarlo de tal modo que la propia empresa se vea afectada.

Cuando una empresa se ve afectada por el bajo rendimiento laboral debido al estrés podemos decir que estamos frente a un desequilibrio que se

genera entre los objetivos y la propia realidad de los factores internos y externos.

De este modo la OIT se ha pronunciado al considerar que las empresas que “ayuden a sus empleados a hacer frente al estrés y reorganice con cuidado el ambiente de trabajo, en función de las aptitudes y las aspiraciones humanas, tienen más probabilidades de lograr ventajas competitivas”.<sup>61</sup>

Es necesario que dejemos claro que el estrés laboral reduce el rendimiento laboral cuando se halla en situaciones intensas sin negar que un poco de estrés que se genere dentro del individuo le puede ayudar a que tenga un aliciente para poder seguir adelante en su vida laboral y cotidiana.

Por lo anterior, no podemos descartar que el ser humano sí necesita un poco de estrés que lo ayude a tener mayor fortaleza para alcanzar sus metas pero sin llegar a ser tan intenso que provoque una enfermedad y hasta la muerte del mismo.

Consideramos que el estrés en pequeñas dosis no afecta nada al contrario ayuda al individuo pero, en grandes cantidades puede ser mortal.

Cada persona que sufre de estrés está pagando un precio muy alto por su salud, pero también pagan las empresas este precio pues trae como consecuencias:

- Ausentismo
- Disminución del rendimiento físico
- Disminución del rendimiento psicológico
- Accidentes

---

<sup>61</sup> [www.uflo.edu.ar/academica/psicologia/public\\_3htm](http://www.uflo.edu.ar/academica/psicologia/public_3htm)



- Enfermedades

Todos debemos estar conscientes que el estrés como enfermedad se debe tratar y ser estipulada en nuestra ley, para que así el trabajador pueda acceder a todas aquellas prestaciones a que por ley le corresponderían en relación con el seguro de dicha enfermedad, sin enfrentarse muchas veces, a que padezca esta enfermedad y como no esta regulada en nuestro país no se pueda tratar como lo que es una “enfermedad” considerada como de trabajo puesto que los factores estresantes se originan dentro del ambiente en que los propios trabajadores prestan sus servicios, es decir, el propio trabajo.

Tanto la edad como el sexo pueden ser un condicionante en el tipo de estrés sufrido en las empresas. Así los trabajadores jóvenes que entran por primera vez al campo laboral sufren el mismo estrés que los de mediana edad o los cercanos a la jubilación.

En cuanto a las diferencias por género, tanto los hombres como las mujeres pueden sufrir el estrés por igual.

La salud dentro del trabajo y el bienestar es indispensable para que el trabajador tenga un buen rendimiento laboral y así exista una buena productividad dentro de la empresa.

Durante el proceso de estrés, “la persona puede sentirse aburrida e incapaz de emocionarse con los proyectos. En otros casos, la víctima del estrés puede descubrir que cada vez le cuesta más trabajo concentrarse en los proyectos. La eficacia se ve afectada y se reduce la calidad de respuesta”.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> POTTER BEVERLY, A. Estrés y rendimiento en el trabajo, Trillas, México, 2001. p.9

Para muchos el trabajo no es factor de estrés y por consiguiente no causa consecuencias, pero para otros, el trabajo puede provocar efectos negativos cuando no se organiza y se estructura atendiendo a las necesidades y capacidades reales de los propios encargados de llevarlo a cabo, es entonces cuando aparece el estrés laboral, provocando síntomas de enfermedad al individuo y produciendo en el trabajo un mal rendimiento producto de los propios factores generadores del estrés.

Los factores estresantes pueden aparecer prácticamente en cualquier ocupación, profesión o puesto de trabajo y en cualquier situación en que se someta la persona a una carga a la que no se va a poder ajustar de forma rápida.

El estrés puede afectarnos cuando es una respuesta excesivamente fuerte, consecutiva y duradera provocándonos diversos trastornos en el organismo. Los trastornos iniciales que se van a presentar son relativamente leves, los cuales se deben a que antes de que ataque de forma intensa el organismo emite una señal que le va a permitir ponerse en guardia y poder prevenir más desgaste por el estresor.

Existen varios estudios no solo en materia de medicina que se han enfocado al estrés como una enfermedad que no solo afecta a nivel laboral sino en todos los ámbitos de nuestra sociedad y del mundo entero, estos estudios se han basado principalmente en el vínculo que tiene con la productividad y satisfacción del trabajo y la obligación de las empresas de mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Aunque no debemos negar que existe una razón económica para el estudio de esta enfermedad, ya que se pierden grandes cantidades de dinero por las consecuencias que esta conlleva.

Es necesario que partamos de la idea de que al regular el estrés como enfermedad de trabajo se obtendrán mayores ganancias tanto para el trabajador como para la empresa que lo contrata.

Al regularlo debemos tomar en cuenta todas aquellas medidas necesaria para proteger al trabajador , pues se deben establecer los derechos a que tendría a su favor por el solo motivo de estar enfermo.

Debemos de estar consientes de que la regulación sería un gran paso que nuestra legislación debería de seguir para resolver muchos problemas dentro del ámbito laboral.

#### **4.2. La Desregularización del Mercado Laboral en la Salud de los Trabajadores**

La salud en el mundo entero es uno de los temas de mayor importancia , pues es gracias a ésta, que el ser humano se siente satisfecho para poder actuar en los diversos ámbitos de su vida, desde el laboral hasta el familiar.

Por esta razón muchas organizaciones han tomado muy en cuenta aquellos factores que repercuten directa e indirectamente en la salud del trabajador sufriendose un desequilibrio que se refleja en el trabajo del mismo.

Las relaciones existentes entre salud y trabajo comprenden un sinnúmero de aspectos, algunos de los cuales todavía no se conocen en su totalidad.

Generalmente se ha estudiado esta relación desde una perspectiva tradicional, que centra su enfoque en la enfermedad, aportando de este modo una visión parcial sobre el tema.

La relación directa que esta posición establece entre nota y afección solo da cuenta de aquellos fenómenos evidenciables, los cuales se enmarcan dentro de las categorías de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, entendiéndolos como alteraciones de la esfera biológica de la salud que surgen a consecuencia de la exposición a riesgos tangibles como tóxicos, polvo, humo o ruido.

Pero existe otro amplio campo de fenómenos que afectan la salud de los trabajadores, los cuales se vinculan a procesos sociales y psicológicos y que no siempre se manifiestan en daños materiales.

No siempre se va a ver afectada la salud del individuo de una forma tangible sino que también abarca aquello intangible que tiene el ser humano, por lo que se debe poner atención en la protección de manera mas precisa de la salud de los individuos dentro de nuestras leyes.

Haciendo leyes mas precisas que introduzcan al estrés como una las enfermedades mas consistentes en nuestro país y en el mundo entero, catalogándola como un peligro no solo para la persona trabajadora sino para toda la sociedad que vive hoy en un mundo globalizado.

Si se globalizan las diversas condiciones y la nueva organización del trabajo, también se deben globalizar la seguridad, la salud en el trabajo y no únicamente los costos que estos cambios ocasionan sobre los daños en la salud de los trabajadores, mínimamete en los mismo términos en que los países exportadores de riesgos protegen la seguridad, la salud de sus obreros y su medio ambiente.

En julio de 1946 se fundó la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organismo de las Naciones Unidas especializado en los aspectos relacionados con la salud.

En su Declaración de principios estableció que “el goce del más alto grado de salud que se puede lograr es uno de los derechos fundamentales de cada ser humano, sin distinción de raza, religión, credo político o constitución económica y social; y que la salud depende de la cooperación entre individuos y las naciones”.<sup>63</sup>

En 1983 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto por el que se adicionaba al Artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos lo siguiente:

“Toda persona tiene derecho a la protección de 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 XIV del Artículo 73 de esta Constitución”.

En relación con el artículo 73 fracción XVI, este hace referencia a las facultades del Congreso para dictar leyes en materia de salubridad.

No se puede perder de vista que una legislación laboral fuerte, es una de las mejores garantías de los programas sociales, como lo son la seguridad social, el aseguramiento de las pensiones, la estabilidad en el empleo y su equidad.

---

<sup>63</sup> HIGASHIDA, Berta. Ciencias de la Salud. Tercera edición. Mc Graw Hill. México. 1996. p.5

No cabe duda que el término salud en el trabajo, implica la utilización de dos conceptos básicos como lo son la salud y el trabajo, este último estudiado en capítulos anteriores, por lo que solo nos enfocaremos a la salud.

Partiendo de esto," la OMS definió la salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente como la ausencia de enfermedad o invalidez".<sup>64</sup>

El solo hecho de que un trabajador no padezca de alguna de las enfermedades consideradas como profesionales no habilita para considerarlo como un individuo sano, debido tanto a que las dolencias reconocidas como tales enfermedades sólo representan un reducido número total de las producidas por la actividad laboral, como a que de la ausencia de enfermedad no puede deducirse la existencia de un completo estado de bienestar físico, mental y social.

"En la medida en que la protección al trabajador sea integral, el análisis de los efectos de las condiciones de trabajo supera los límites de la organización productiva para comprender la consideración de la forma en que dichas condiciones afectan la vida personal, familiar y social del asalariado y fundamentalmente, la capacidad de éste para orientar su existencia en el sentido de sus aspiraciones"<sup>65</sup>.

Así pues, nos sentimos bien cuando estamos adaptados al medio físico, biológico y social, sin embargo nos encontramos en un medio dinámico el cual cambia día a día, por lo que aceptamos lo favorable y rechazamos lo desfavorable, un hombre normal se encuentra luchando, ajustándose para

---

<sup>64</sup> Ídem

<sup>65</sup> VASILACHIS DE GIALDINO, Irene. Enfermedades y Accidentes Laborales. Abeledo Perrot. Buenos Aires. 1992. pp. 15-15

mantener un equilibrio, lucha que puede ser para contrarrestar condiciones desfavorables del medio en que esta.

Un elemento importante para entender el desgaste o la lenta destrucción, del obrero en el proceso directo de producción es el estrés.

Con esto pretendemos decir que la falta de una regulación adecuada afecta al individuo por no sentirse plenamente protegido por las incidencias que le puedan pasar dentro y fuera de su ambiente de trabajo.

No se pretende solo culpar a nuestra legislación de una adecuada estructura de salud sobre todo en el tema de estrés, sino que estamos consientes que muchos patrones son capaces de identificar la relación entre la salud y la productividad, y están mejorando sus estrategias de dirección desarrollando y poniendo en práctica programas para favorecer la integración de los problemas de trabajo, familia y vida.

Con el principio que rige nuestro Artículo 123 en su fracción XIV, los empresarios son responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufrido con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten... esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

Esta fracción en la Ley Federal del Trabajo, transfiere al patrón la responsabilidad de los pagos de las consecuencias referidas a atención médica, medición de incapacidad producida como daño a la salud o muerte, las cuales finalmente se evalúan en una indemnización.

La Ley del Seguro Social refiere que el caso de las empresas que aseguren a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, se les releva del cumplimiento de las obligaciones.

Debemos dejar claro en primer término que la responsabilidad del patrón por la ocurrencia de un accidente o una enfermedad de trabajo no se elimina ni se releva con el aseguramiento a alguna institución de seguridad social.

Los patrones son responsables plenamente de la ocurrencia de estos daños a la salud de los trabajadores en sus centros de trabajo y las autoridades del Trabajo, de la Salud y de la Seguridad Social, son las encargadas de supervisar y promover acciones preventivas que aseguren el desarrollo del trabajo en buenas condiciones de salud, higiene y seguridad para los trabajadores.

Es tanto el fenómeno del trabajo que la salud se ve afectada para las personas que prestan sus servicios en un centro laboral a tal grado que se encuentran sumergidos en el desarrollo de sus actividades bajo el estrés de la demanda de productividad, de la intensificación de las cargas de trabajo y de jornadas flexibles, dependiendo de las necesidades de la propia empresa que los contrata.

Por lo anterior, es necesario que se fijen dentro de la ley principios que regulen la salud en el ámbito laboral, porque las existentes ya no son acordes a los tiempos que tenemos para la producción y para todo lo que se le exige al trabajador como ser humano.

La salud es prioridad dentro de una nación que pretende que los individuos que la conforman sean productivos, y alcancen altos niveles de rendimiento en su vida laboral y beneficiarlo en su entorno.



Se debe poner mano dura a aquellas situaciones que provocan o afectan a los individuos que prestan sus servicios, puesto que son parte integral de las empresas y parte fundamental de la sociedad, así pues si no se ponen reglas acordes a hoy en relación con muchas enfermedades existentes como el estrés, la sociedad no podrá con este peso y será una sociedad enferma sin que haya nada que se logre; hacer porque ya no se establecerán medidas necesarias para lograr una prevención y una detección a tiempo de este mal.

#### **4.3. Consideraciones del Estrés en la Organización Internacional del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

La OIT fue creada en 1919 con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que abordaran el problema de las condiciones de trabajo que entrañaban injusticia, miseria y privación.

La OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

Por todo lo anterior, debemos dejar claro que la OIT se ha pronunciado por mejorar las condiciones de trabajo, por lo cual se ha manifestado en diversos documentos en relación con la enfermedad del mundo actual, a la que hoy todos conocemos por estrés.

En gran cantidad de documentos esta organización ha defendido la salud tanto física como mental de los trabajadores dando recomendaciones a los

países para prevenir y en su caso erradicar el estrés, ya que afecta a todo mundo.

La Organización Internacional del Trabajo se refiere al estrés laboral como una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores.

En los últimos años se ha incrementado el interés por la investigación de las causas y consecuencias del estrés laboral, la atención la han centrado en la persona y en el ambiente, en los resultados de las interacciones entre las características personales de las personas y las características del ambiente y de las condiciones laborales en que el trabajador se encuentra.

El estrés laboral es capaz de resentir la salud física y mental de los trabajadores, y en consecuencia, la productividad misma de las sociedades. Además según la OIT es relevante que las empresas ayuden a sus empleados a combatir el estrés para lograr mayor eficacia y rentabilidad en el trabajo y por lo tanto, mayores beneficios.

Se ha recomendado a los gobiernos por parte de esta organización medidas para erradicar la violencia y el estrés en el sector servicio, que según la propia organización afecta mas a mujeres que a hombres si en su entorno laboral existen mayores trabajadores del sexo masculino.

Se ha visto que las consecuencias del estrés actualmente no solo se consideran en el tema de salud para los trabajadores, sino que además tiene injerencia en los costos de las propias empresas.

El estrés relacionado con el trabajo representa uno de los mayores problemas de salud a nivel mundial, traducido en pérdidas para todas las economías basadas en el conocimiento.

La OIT ha subrayado que los programas de bienestar laboral garantizan un importante ahorro y mejoramiento para la productividad.

“Las actividades conjuntas entre empleadores y trabajadores y una política empresarial de salud son inversiones en el futuro de una empresa garantizando la competitividad a largo plazo a través del establecimiento y el mantenimiento de la salud humana”.<sup>66</sup>

De acuerdo a un informe de la organización en países industrializados el 10 por ciento de los trabajadores sufre cansancio crónico, ansiedad, estrés laboral o depresión, destacando que los entornos laborales han traído consigo la aparición de otras enfermedades.

Múltiples estudios epidemiológicos han demostrado que la salud está relacionada con factores psicosociales presentes en el trabajo y que la función de esos factores, tanto con respecto al estado de salud como a las causas de la enfermedad, es de alcance relativamente general.

El estrés de trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa, siendo comprensible si tenemos en cuenta las exigencias del trabajo moderno, aunque no hay que dejar a un lado los países latinos quienes también se encuentran inmersos en ese trabajo moderno que le provoca situaciones estresantes.

---

<sup>66</sup> Centro de noticias ONU. [www.un.org.mx](http://www.un.org.mx)

El estrés se ha conceptualizado en términos de la relación entre el trabajo y la persona, desencadenando problemas de salud al no ajustarse a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador.

Según una importante resolución de la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo no solo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales.

En su mayoría, las teorías iniciales sobre el estrés se elaboraron para describir las reacciones a un estrés agudo e inevitable en situaciones que eran una amenaza para la supervivencia biológica.

El modelo de demandas se ha desarrollado en relación con entornos de trabajo en los que los estresores son crónicos, inicialmente no suponen una amenaza para la vida y son el producto de complejas decisiones humanas en materia de organización.

La OIT recalca la detección a tiempo de esta enfermedad, ya que en el mundo actual en que vivimos, prácticamente los trabajadores de todos los sectores la padecen.

La clásica descripción muestra las tres fases de la reacción del ratón y del ser humano ante el estrés: alarma, seguida de resistencia y si fallan los mecanismos corporales de resistencia surge el agotamiento.

A fin de aislar las causas del estrés y rediseñar los entornos laborales para reducirlo, la OIT ha estudiado cinco actividades en las que el estrés es un factor laboral principal (control del tráfico aéreo, enfermería, extracción

submarina de petróleo y gas, conducción de autobuses y trabajo en fábricas) con el objetivo de elaborar un programa sobre el modo en que un enfoque sistemático de la evaluación de riesgos y la prevención del estrés puede fomentar entornos laborales más sanos.

La OIT junto con algunos especialistas han considerado que antes de emprender el diseño de un puesto de trabajo más sano debe realizarse una evaluación del estrés para determinar sus causas.

Una auditoria del estrés atiende a sus causas laborales, mientras que otras medidas solo atienden a sus síntomas. Al realizar una auditoria del estrés se está reconociendo que el puesto de trabajo puede ser una de las causas, mientras que el no hacerlo implica atribuirlo a causas propias del sujeto.

Entre las fuentes de estrés comunes a la mayoría de las actividades se encuentran las siguientes: las inherentes al puesto de trabajo; las relativas a las funciones en la organización; las relativas al desarrollo profesional; las relativas a las relaciones personales en el trabajo y las relativas a la estructura y clima organizativo.

También hay fuentes de estrés específicamente asociadas a determinadas actividades, como lo demostraron los cinco estudios hechos por la OIT. Por ejemplo, uno de los factores más estresantes del trabajo en las plantas de extracción submarina de petróleo y gas es el viaje en helicóptero a la plataforma de extracción, mientras que para los conductores de camiones, la necesidad de conducir de forma segura con sujeción a un horario estricto y mostrándose amable con los pasajeros es una fuente importante de estrés. Las enfermeras han de convivir constantemente con el sufrimiento y la muerte, pero, al mismo tiempo, transmiten bienestar a los pacientes. Este tipo de fuentes de estrés suelen ser las más difíciles de corregir.

Por otro lado, la Organización Internacional del trabajo ha mostrado a través de importantes estudios la necesidad de que la salud mental del trabajador se encuentre en completo bienestar, ya que es un peligro si no lo esta.

Se han presentado informes en relación con el estrés principalmente enfocados a la salud mental del trabajador ya que es uno de los factores que pueden provocar la perdida del propio empleo.

Si bien debemos considerar que los orígenes de la inestabilidad mental son complejos y se dan grandes diferencias entre los países, debido a sus prácticas laborales, ingreso y pautas de empleo, suelen encontrarse algunos elementos comunes que vinculan la alta incidencia del estrés, el cansancio y la depresión a los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo, debido en gran parte a los efectos de la globalización económica.

Se pretende romper con el estigma de la gente afectada mentalmente promoviendo oportunidades sociales y económicas para las propias personas que lo sufren.

La OIT ha emprendido estos diversos estudios y se ha enfocado a la tarea de realizar diversos informes para poder apoyar a los países en el largo camino que se tiene que recorrer para erradicar al estrés.

Estos estudios se han realizado debido a que el lugar de trabajo es un ambiente adecuado para educar a los individuos y hacer ver las dificultades a que se enfrenta la salud mental, con el fin de identificar los problemas e impedir que se desarrollen.

En uno de los informes que la OIT ha realizado se hace el estudio de cinco países, en los cuales no está incluido México, como ejemplo, alertando acerca de cómo están aumentando los costos de incapacidad mental.

Entre los países estudiados están:

**“Estados Unidos:** La depresión clínica se ha convertido en una de las enfermedades más comunes, que llega a afectar cada año a una décima parte de los adultos en edad de trabajar.

**Finlandia:** Más del 50% de los trabajadores sufren algún tipo de síntomas relacionados con el estrés, tales como ansiedad, sentimientos depresivos, entre otros.

**Alemania:** Los trastornos depresivos son responsables de casi el 7% de las jubilaciones prematuras y la incapacidad laboral por motivos relacionados con la depresión.

**Reino Unido:** Casi 3 de cada 10 empleados sufren anualmente problemas de salud mental y numerosos estudios indican que son comunes el estrés provocado por el trabajo y las enfermedades que causan la depresión.

**Polonia:** Indican la existencia de un número creciente de personas que están recibiendo asistencia sanitaria mental, especialmente individuos aquejados por el estrés.”<sup>67</sup>

De lo anterior podemos desprender que no solo en nuestro país los trabajadores se ven afectados por el estrés, sino que afecta a todo el mundo

---

<sup>67</sup> Cfr. [www.ilo.org/public/spanish/bureau/info/magazine/37/costs.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/info/magazine/37/costs.htm)

independientemente del sector al que pertenezcan, produciendo serias complicaciones si no se detecta a tiempo.

Con los estudios de la Organización se pretende que los países tengan conocimiento sobre el estrés, que puede perjudicar las economías de todos, si no se le pone un fin y se reglamenta adecuadamente.

De todo lo expuesto anteriormente es necesario que concluyamos y dejemos claro que el estrés como una enfermedad que causa graves trastornos en el individuo y en la sociedad misma, no se debe dejar pasar a la ligera, ya que repercute en todos los ámbitos de un país , por lo que se debe considerar importante su estudio no solo en la materia de medicina sino en un forma mas amplia abarcando todas las ramas de estudio, ya que se generan diversos trastornos y surgen gran variedad de factores que se pueden estudiar de una manera multidisciplinaria, adaptándose a los diversos enfoques a estudiar, sacando el mayor provecho y con ese análisis hecho se determine un avance y no un retroceso que no se pueda superar con el tiempo; provocando mayores conflictos.

El estrés no solo se debe estudiar como un estímulo y como respuesta sino como una interacción entre las características de las situaciones y las necesidades del individuo.

Por lo que pretendemos con este trabajo referente al estrés como un riesgo de trabajo, dar un impulso a los aspectos relacionados con la salud laboral, enfatizando los factores desencadenantes de los distintos problemas de salud en el ambiente laboral, los cuales son importantes no solo para el trabajador sino también para la propia empresa.

Es un tema poco discutido y analizado, que se debe resolver.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El estrés como enfermedad, es un tema mundial de estudio, surge en una sociedad que está viviendo el fenómeno de la globalización, desencadenando grandes conflictos que no solo afectan a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental; sino también a los patrones y gobiernos que ya se están dando cuenta de las pérdidas financieras que provoca este mal, de este modo vemos que la globalización está forzando a las empresas a ser mejores y por lo tanto, los patrones presionan mas al trabajador sin darse cuenta en el problema y el impacto a la salud que le provoca a éste.

**SEGUNDA.** El estrés como enfermedad que afecta la parte física y psicológica del individuo produciendo enfermedades representa un claro indicador directo del grado de salud de los trabajadores y de las organizaciones, de su estructura, de sus empresas, relaciones, medios y modos de producción por lo cual se debe enfatizar en la enorme importancia histórica que se presenta en la sociedad al tratar este tema de manera multidisciplinaria y no solo en el campo de la medicina, aunque no debemos dejar a un lado que es en esta materia donde surge y se desarrolla para posteriormente ser presentada y analizada desde diverso puntos de vista como es en este caso la materia laboral.

**TERCERA.** El estrés es una enfermedad que puede ser desencadenante de diversas enfermedades que pueden provocar un detrimento en la salud del individuo, esto sin olvidarnos que no solo lo podemos tomar como un estimulante que si bien en cierto grado nos ayuda no debemos olvidar que es un problema de mayores dimensiones que no tiene cura pero si manera de sobrellevarlo controlando los factores externos e internos de las empresas por lo cual es esencial la participación de la ley en materia laboral así como de las empresas y empleadores, con objeto de mejorar los ambientes laborales desarrollando mayores y mejores estructuras, propiciando el desarrollo de los

trabajadores con ayuda de los programas de capacitación y adiestramiento impartidos por el patrón, para aumentar la productividad, los rendimientos, la calidad en el trabajo y desde luego la salud y calidad de vida del propio trabajador.

**CUARTA.** Son varios los factores que intervienen en esta enfermedad, los cuales van desde el ambiente laboral hasta el familiar, lo cual ayuda a que el individuo reaccione de diversas formas ante el estrés como respuesta desagradable, aunque, también suele generarse una respuesta positiva ya que nos pone en alerta, nos motiva, nos fuerza a terminar proyectos entre otras cosas. Aunque debemos enfatizar que la línea que divide el estrés bueno y el malo no es fácil de identificar y finalmente es nuestra subjetividad, la que hace que tomemos el mismo evento tensionante como generador de estrés bueno y malo, causando problemas en la salud del individuo llevándolo a producir un desequilibrio en su ambiente provocando un mal desarrollo del mismo en todos los ámbitos de su vida, debido al estado en que se encuentra y que no encuentra ninguna manera de solucionarlo ni de enfrentarse a él.

**QUINTA.** El estrés como principal trastorno de conducta puede a su vez desarrollar enfermedades de mayor consideración que resultan peligrosas para el ser humano, por lo que se debe tratar con mucho cuidado identificando los factores estresantes para tener un control sobre ellos, ya que si hablamos de estrés ya sea bueno llamado eutrés o malo distrés debemos considerar que es una enfermedad a la cual se le debe catalogar dentro de los riesgos de trabajo, por causar daños a nivel social, político, económico y laboral afectando al trabajador y a la empresa en su desarrollo y productividad haciendo con esto una limitación física y psicológica en las personas; independientemente de que sea bueno o malo, ambos causan daño, el eutrés menos, pero también tiene un efecto negativo en el individuo, pues debe empezar a adaptarse, por lo cual se

deben tener herramientas que faciliten su reglamentación para evitar mayores conflictos.

**SEXTA.** El trabajador tiene derecho a que se le respete su salud, a que se tomen en cuenta todos aquellos factores estresantes que le produzcan algún deterioro físico o mental, pues debido a éstos se produce la reacción del estrés y sus consecuencias al desarrollarse enfermedades como lo son las cardíacas y las psicológicas, repercutiendo en el bajo nivel de rendimiento laboral y de la misma productividad en las empresas por lo que consideramos necesario que se adopten medidas necesarias como lo es la implementación de programas sobre la prevención y tratamiento del estrés, una mejor capacitación y adiestramiento para que el trabajador se sienta con mayor capacidad para afrontar las exigencias que le resulten dentro de su trabajo; logrando una mejor calidad en su vida y por último la incorporación de manera gradual de los trabajadores a las empresas a través de un buen desarrollo organizacional, una redistribución del puesto, participación de ellos y un adecuación del liderazgo para lograr una mejor comunicación dentro del entorno laboral.

**ANEXO I**

**LA ESCALA DE ESTRÉS PSICOSOCIAL**

**(Holmes y Rahe)\***

Esta escala fue publicada en 1967, se trata de una lista de situaciones cotidianas con puntaje, hecha por los médicos estadounidenses Thomas Holmes y Richard Rahe. Ésta evalúa los factores con mayor peligro desencadenante del estrés.

Son 45 acontecimientos positivos y negativos, a los que se les ha dado un puntaje de acuerdo a la forma en que las personas se enfrentan con cada situación para que se pueda conocer en que estado de estrés nos encontramos.

<b>1</b>	Muerte del cónyuge	100
<b>2</b>	Separación o divorcio	70
<b>3</b>	Proceso judicial o problemas legales graves pudiendo terminar en encarcelamiento	68
<b>4</b>	Muerte de un familiar cercano	65
<b>5</b>	Enfermedad o accidente que requiere guardar cama	55
<b>6</b>	Contraer matrimonio	50
<b>7</b>	Quedarse sin trabajo	47
<b>8</b>	Retiro laboral	45
<b>9</b>	Reconciliación con el cónyuge	45
<b>10</b>	Enfermedad de un miembro de la familia o mejoría marcada de una enfermedad crónica en un miembro de la familia	44
<b>11</b>	Rotura de un noviazgo o relación similar	42
<b>12</b>	Embarazo	40
<b>13</b>	Incorporación de un nuevo miembro a la familia	39
<b>14</b>	Muerte de un amigo	38
<b>15</b>	Cambio brusco de las finanzas familiares (en más o en menos)	38
<b>16</b>	Reajuste en la empresa o conflictividad laboral en la empresa en que trabaja	38
<b>17</b>	Cambio en el tipo de actividad laboral	38
<b>18</b>	Empréstito o hipoteca de más de seis mil euros	38

\* <http://www.uam.es/departamentos/medicina/pediatrica/comunicologia/holmesyrahe.doc>

<b>19</b>	La esposa se queda embarazada	35
<b>20</b>	Cambio radical (en más o en menos) en el número de disputas familiares	35
<b>21</b>	Enamorarse o iniciar una nueva amistad íntima y profunda	34
<b>22</b>	El marido o la esposa pierde su empleo	33
<b>23</b>	Mudanza	32
<b>24</b>	Cambio de lugar de trabajo	31
<b>25</b>	Accidente o situación de violencia física	30
<b>26</b>	Un miembro de la familia deja de vivir en la casa familiar	30
<b>27</b>	La esposa comienza a dejar de trabajar fuera de casa	29
<b>28</b>	Pelears o desacuerdos con vecinos o familiares no residentes en la casa familiar (o desaparición de un estado de conflictividad habitual)	28
<b>29</b>	Éxito personal de gran envergadura	28
<b>30</b>	Exámenes	27
<b>31</b>	Promoción en el trabajo	27
<b>32</b>	Pelears o desacuerdos con colegas y compañeros de trabajo (o desaparición de un estado de conflictividad habitual)	26
<b>33</b>	Reformas en la casa (importantes)	25
<b>34</b>	Deterioro notable de la vivienda o del vecindario	25
<b>35</b>	Cambio en las costumbres personales (de salir, vestir, de estilo de vida, etc.)	24
<b>36</b>	Cambio importante en las horas o condiciones de trabajo	23
<b>37</b>	Cambio en las opiniones religiosas	22
<b>38</b>	Cambio en las opiniones políticas	22
<b>39</b>	Modificaciones en la vida social (en más o en menos) aparte de los posibles cambios en las costumbres o hábitos personales	20
<b>40</b>	Cambio en la manera o duración del sueño	18
<b>41</b>	Cambio en la frecuencia de reuniones familiares	17
<b>42</b>	Cambio en las costumbres alimenticias o apetito	16
<b>43</b>	Vacaciones fuera de casa	15
<b>44</b>	Fiestas de Navidad y Reyes o su equivalente	13
<b>45</b>	Problemas legales menores (incluyendo sanciones de tráfico)	11

Si su calificación total es menor de 150, tiene 30% de posibilidades de sufrir un cambio serio de salud durante el próximo año. Hasta 300 unidades le dan 50% de posibilidades, y mas de 300, 80%.

La perspectiva de Holmes y Rahe concibe el estresor como un agente de cambio vital, poco frecuente y con un gran impacto en la vida de los individuos. Igualmente incide en el efecto acumulativo de dichos eventos para provocar diversos trastornos que afectan al ser humano.

De esta forma esta escala es la mas aplicada a nivel estudios para saber si un individuo esta sometido a constantes situaciones que le provocan estrés y para conocer el nivel a que esta expuesto y que trastornos lo pueden afectar en su salud.

**BIBLIOGRAFÍA**

1. ALMANSA PASTOR, José Manuel. Derecho de la Seguridad Social. Séptima edición. Tecnos. Madrid. 1991.
2. ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Trabajo. Tercera edición. Bosch casa editorial. Barcelona.
3. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México. 1987.
4. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
5. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1994.
6. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Onceava edición. Porrúa. México. 2001.
7. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena edición. Porrúa. México. 1992.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Novena edición. México. Porrúa. 1994.
9. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimoquinta edición. Porrúa. México. 1998.
10. DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge. Derecho Civil. “Parte general, personal, cosas, negocio jurídico e invalidez”. Octava edición. Porrúa. México. 2000.
11. HIGASHIDA, Berta. Ciencias de la Salud. Tercera edición. Mc Graw Hill. México. 1996.
12. IVANCEVICH M, Jhon. Estrés y Trabajo. “Una perspectiva gerencial”. Segunda edición. Trillas. México. 1989.
13. LENSON, Barry. Buen Estrés, Estrés Malo. Trad. Martha Elva Mauri Hernández. Promesa. México. 2003.

14. MARTINEZ ALFARO, Joaquín. Teoría de las Obligaciones. Octava edición. Porrúa. México. 2001.
15. MUÑOZ DE ALBA , Marcia. Temas Selectos de Salud y Derecho. UNAM. México. 2002.
16. MUÑOZ, R, Roberto. Derecho del Trabajo. "Instituciones". Tomo II. Porrúa. México. 1982.
17. ORLANDINI, Alberto. El Estrés, ¿Qué es? y Como Evitarlo. La ciencia para todos. Fondo de cultura económica. México. 2005.
18. POTTER BEVERLY, A. Estrés y Rendimiento en el Trabajo. Trillas. México. 2001.
19. RUSSOMANO MOZART Víctor, Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo. "El empleado y el empleador". Cárdenas editores y distribuidores. México. 1982.
20. SOTO ÁLVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Tercera edición. Limusa. México. 1998.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.
22. VASILACHIS DE GUALDINO, Irene. Enfermedades y Accidentes Laborales. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 1992.

## **LEGISLACIÓN**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Decimoctava edición. Grupo editorial RAF. México. 2005.
2. Ley Federal del Trabajo. Editorial SISTA. México. 2005.
3. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Octogésima sexta edición. Porrúa. México. 2005.
4. Ley del Seguro Social. Agenda de Seguridad social. Ediciones fiscales ISEF. 2005.



## DICCIONARIO

1. Diccionario Enciclopédico Salvat, Tomos XXVI, España, 2000.
2. Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico Copyright 2000.
3. Diccionario de la Real Academia Española. CD. Ediciones Mago. España.2000.
4. GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Larousse Diccionario Usual. Sexta edición. Ediciones Larousse. México.1989.

## OTRAS FUENTES

1. LA BIBLIA, “Nuevo Testamento”. Editorial Verbo Divino. Madrid.1989.
2. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT  
[www.mtas.es/insht/EncOIT/Index.htm](http://www.mtas.es/insht/EncOIT/Index.htm)
3. Diccionario de la Real Academia Española  
<http://buscon.rae.es/diccionario/drae.htm>

## INTERNET

1. [www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/S/stress.htm](http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/S/stress.htm)
2. [www.v.mx/iiesca/revista/suma36.htm](http://www.v.mx/iiesca/revista/suma36.htm)
3. [www.ucm.es/info/seas/estrés\\_lab/index.htm](http://www.ucm.es/info/seas/estrés_lab/index.htm)
4. [www.potenciales-humanos.com.ar/manejo%20stres.htm](http://www.potenciales-humanos.com.ar/manejo%20stres.htm)
5. [www.tuopbra.unam.mx/publicadas/05100013-iii.htm](http://www.tuopbra.unam.mx/publicadas/05100013-iii.htm)
6. [www.uflo.edu.ar/academica/psicologia/public-3htm](http://www.uflo.edu.ar/academica/psicologia/public-3htm)
7. [www.un.org.mx](http://www.un.org.mx)
8. [www.ilo.org/public/spanish/bureau/into/magazine/37/cost.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/into/magazine/37/cost.htm)
9. [www.uam.es/departamentos/medicina/psiquiatria/comunicologia/holmesyrahe.doc](http://www.uam.es/departamentos/medicina/psiquiatria/comunicologia/holmesyrahe.doc)