

721
2ej.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

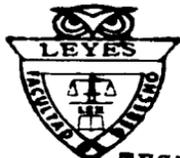
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

**LA MENSTRUACION COMO CAUSA DE
SUSPENSION EN LA RELACION DE TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
VERONICA TELLEZ BARRIENTOS**



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CIUDAD UNIVERSITARIA.

FEBRERO DE 1997.



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 MI MAMA:

**GRACIAS POR DARMELA LA VIDA
POR DARMELA LA FUERZA PARA SEGUIR
ADELANTE EN EL DURO CAMINO DE LA
VIDA , PERO SOBRE TODO GRACIAS POR
SER MI MAMA.**

**A MIS HERMANOS, CLAUDIA, MARIO Y MONICA
MI PROFUNDO AGRADECIMIENTO POR SU AMOR
RESPECTO Y APOYO INCONDICIONAL QUE ME HAN
DADO TODA MI VIDA Y POR AYUDARME A TENER
LA FAMILIA QUE TEHEMOS.**

A QUIEN AMO PROFUNDAMENTE :

**AMOR SOLO QUIERO DARTELA LAS GRACIAS
POR HABERME APOYADO A LO LARGO DE MI
CAREERA, POR COMPARTIR CADA MOMENTO
DE MI VIDA RESPETANDO CADA UNA DE MIS
DECISIONES, PERO SOBRE TODO GRACIAS POR
DARME ESTE GRAN AMOR QUE ME DAS DIA A DIA
Y POR FORMAR PARTE DE MI.
Doy gracias a Dios por haberte encontrado
a traves de los ojos del amor.**

JE T'AME BEAUCOUP.

**CON MUCHO CARIÑO PARA LA LIC. MARTHA RODRIGUEZ
ORTIZ POR SER UNA PROFESORA Y SOBRE TODAS LAS COSAS
UNA MUJER EXCELENTE.**

**CON MUCHO AMOR PARA CELA
ANA LAURA, CLAUDIA Y ESTELA
MI GRAN AGRADECIMIENTO Y AMOR POR SER
UNAS PERSONAS MARAVILLOSAS PERO SOBRE TODO
POR SABER SER UNAS GRANDES AMIGAS Y COMPARTIR
MOMENTOS DE MI VIDA.**

INDICE

LA MENSTRUACION COMO CAUSAL DE SUSPENSION EN EL DERECHO LABORAL.

- Introducción.

CAPITULO 1

Conceptos Básicos y Definiciones.

1.1. Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Relación de Trabajo.....	3
1.3. Sujetos del Derecho del Trabajo.....	7
1.3.1. Patrón.....	9
1.3.2. Trabajador.....	12
1.3.3. Mujer Trabajadora.....	15
1.4. Riesgos de Trabajo.....	18
1.4.1. Accidente.....	21
1.4.2. Enfermedad.....	24
1.5. La Menstruación.....	26

1.5.1. El Ciclo Menstrual.....	30
1.6. Suspensión.....	34
1.7. Rescisión.....	36
1.7.1. Despido.....	38
1.7.2. Indemnización.....	40
1.8. Terminación de la Relación de Trabajo.....	43
1.9. Seguridad Social.....	45
1.9.1. Previsión Social.....	47

CAPITULO 2

Antecedentes.

Seguridad Social, Riesgos de Trabajo y la Enfermedad en México.

2.1. Epoca Prehispánica.....	51
2.2. La Colonia.....	57
2.3. Independencia.....	66
2.4. Revolución.....	71
2.5. Epoca Actual.....	79

CAPITULO 3

Suspensión de la Relación de Trabajo.

3.1. Causas Legales de Suspensión.....	93
--	----

3.1.1. Causas Convencionales de Suspensión.....	94
3.1.2. Notificación de la Suspensión.....	95
3.1.3. Duración de la Suspensión.....	96
3.1.4. Terminación de la Suspensión.....	98
3.2. Rescisión de la Relación de Trabajo.....	99
3.2.1. Aviso por Escrito y Causas de la Rescisión.....	100
3.2.2. Despido.....	103
3.2.3. Retiro.....	111
3.3. Terminación de la Relación de Trabajo.....	115
3.3.1. Rescisión y Terminación.....	116
3.3.2. Causas de la Terminación.....	117
3.3.3. La Responsabilidad patronal y la Terminación sin causa justificada.....	119

CAPITULO 4

Fundamento jurídico del Riesgo de Trabajo, Suspensión, e Indemnización.	
4.1. Constitución.....	121
4.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	128
4.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	138
4.4. Ley del Seguro Social.....	149

4.5. Estudio Comparativo con la Legislación Japonesa... 155

CAPITULO 5

**La Menstruación como Causa de Suspensión en la Relación
de Trabajo.**

5.1. Discriminación de la Mujer.....	160
5.2. Índice de Mujeres Despedidas a Causa de los Dolores Menstruales.....	169
5.3. La Necesidad de Reglamentar la Menstruación en la Ley Federal del Trabajo.....	170
5.3.1. Tensión Premenstrual (S.P.M.).....	175
5.3.2. Trastornos Menstruales.....	177
5.3.2.1. Alteraciones en la Frecuencia..	178
5.3.2.2. Alteraciones en la Duración....	180
5.3.2.3. Alteraciones en la Cantidad....	182
5.2.3.4. Nictomenorrea.....	184
5.3.3. Dismenorrea.....	184
5.3.4. Hemorragia Uterina Anormal.....	189
5.3.5. Hemorragia Disfuncional.....	193
5.3.6. Amenorrea.....	194
5.3.7. Leucorrea.....	198
5.3.8. Prurito Vulvar.....	200

5.3.9. Leucoplasia.....	201
5.3.10. Dispareunia.....	202
5.3.11. Aplicación soló a Mujeres que Sufran Alteraciones del Ciclo Menstrual bajo Dictámen Médico-Ginecológico.....	205
5.4. La Necesidad de Reglamentar a la Menstruación en la Ley del Seguro Social como Incapacidad.....	206
5.4.1. Pago de Incapacidad por parte del Seguro Social por tratarse sólo de uno a tres días..	210
5.5. La Protección que debe tener el Patrón cuando es Víctima de engaño por parte de la Mujer Trabajadora.....	212
5.5.1. Ley Federal de Trabajo.....	213
5.5.2. Ley del Seguro Social.....	215
- Conclusiones.....	219
- Bibliografía.....	228

INTRODUCCION

Hablar de la menstruación y los trastornos causados por ella, parecería tema prohibido por ser algo tan íntimo y propio de la mujer, sin embargo también resulta ser algo natural.

El ciclo menstrual forma parte de todas y cada una de las mujeres, desafortunadamente dentro de ésta función fisiológica y anatómica, pueden existir los llamados trastornos menstruales que son en si enfermedades que deben ser tratadas por un médico especialista (Ginecólogo), pero que por tábu, ignorancia u otras causas, no son atendidas como verdaderas enfermedades.

Partiendo de esta idea y debido a diversos factores y causas, no existe en México legislación alguna que regule el ciclo menstrual y sus trastornos, por ello pretendemos que sea legislado principalmente en la Ley Federal de Trabajo y en la Ley del Seguro Social como causa de suspensión de la relación de trabajo además de poder ser considerado como un riesgo de trabajo.

Trataremos de ir desglosando nuestras ideas a través de nuestro capitulado.

En el primer y segundo capítulo abordaremos los conceptos fundamentales así como los antecedentes de la suspensión y riesgos de trabajo que estimamos son de gran importancia para llegar a una mejor comprensión de nuestro tema.

El tercer capítulo esta dedicado a la ampliación del conocimiento de las figuras jurídicas de la suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo, de su diferencia y poder determinar porque nuestro tema encuadra bien en la figura jurídica de la suspensión y no en las otras dos figuras.

En nuestro cuarto capítulo, mencionamos a la suspensión y a los riesgos de trabajo, pero ahora en el mundo de las leyes, como han sido regulados dentro de la Constitución, de la Ley Federal de Trabajo y dentro de la Ley del Seguro Social y que cambios han tenido a lo largo de la historia de México y sus avances.

Por último, en el capítulo quinto analizamos y justificamos, como puede ser regulada la menstruación dentro de la legislación mexicana, en donde tenemos dos vertientes para considerar a los trastornos menstruales, primero como causa de suspensión en la relación de trabajo opción a la que consideramos más viable, segundo considerarlos como un riesgo de trabajo, inmersos dentro de la Ley Federal de Trabajo y la Ley del Seguro Social, así mismo se da un panorama amplio de cada uno de los trastornos menstruales para un mayor y mejor entendimiento y así comprender que éstos efectivamente representan verdaderas enfermedades.

CAPITULO 1

CONCEPTOS BASICOS Y DEFINICIONES

1.1. Derecho del Trabajo.

Desde la antigüedad el hombre ha tenido que trabajar, el trabajo de la mujer ha sido de constante lucha, de evolución a través del tiempo por conseguir la igualdad y los mismos derechos que posee el varón.

De este razonamiento desprendemos que para comenzar nuestro análisis, es necesario dar a conocer los conceptos esenciales respecto a este tema. Conceptos como lo es el Derecho del Trabajo, la relación de trabajo, los sujetos del Derecho del Trabajo, riesgos de trabajo, la menstruación, la suspensión, rescisión, terminación hasta el concepto de la seguridad social.

La definición que pueda hacerse del derecho del trabajo tendrá, por fuerza, un valor relativo, dada su permanente transformación, que es reflejo de esa tendencia dinámica y expansiva que tiene el derecho a través de los tiempos, por lo tanto, el concepto es variable por serlo

también su contenido. Es preciso que en cada momento histórico que atraviese el país, deberá adaptarse el derecho a las realidades sociales y a los nuevos anhelos de la sociedad.

Trueba Urbina, concibe al derecho del trabajo como: "El conjunto de principios, normas e Instituciones que protegen, dignifican y tienden a reinvidicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana ".¹

Para Néstor de Buen, el derecho del trabajo: "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".²

1.- TRUEBA, URBINA. Algunos Aspectos del Derecho del Trabajo. Sexta ed. Porrua, México 1981. p.195.

2.- DE BUEN, LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Cuarta ed. Porrua, México 1981. p.181.

La definición que consideramos la más completa es la de Mario De la Cueva quien define al derecho de trabajo y dice: " El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".³

Analizando las anteriores definiciones, por nuestra parte consideramos que el derecho del trabajo es el conjunto de normas que tratan de lograr el equilibrio entre las relaciones de trabajo, alcanzando la justicia social.

1.2. Relación de Trabajo.

Desde tiempo atrás, los seguidores del derecho civil establecían que sólo las cosas que están dentro del comercio pueden ser objeto de contratación, vivían dentro del mundo del contrato de arrendamiento de servicios. Pero hubo quien refuto la idea de que el ser humano estuviera dentro de estas disposiciones.

3.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Decimosegunda. ed. Porrua. Mexico 1998. p. 85

Para algunos autores como Carnelutti, la relación de trabajo era un contrato de compra-venta semejante al contrato de suministro de energía, puesto que los trabajadores venden su energía de trabajo a los patrones y estos a su vez utilizan esta energía como mejor les conviene de acuerdo a sus intereses.

Para otros autores, la relación de trabajo debía ser como el contrato de sociedad, porque el trabajador aporta su energía y el patrón aporta el capital, repartiendo las ganancias, que en este caso, dicha ganancia sera representada por el salario del trabajador.

Ninguna de las definiciones que se dieron tienen sentido humano. Con la creación del derecho mexicano del trabajo se comienza a combatir el contractualismo, una lucha constante del derecho del trabajo por afirmar su autonomía y por nacer como el derecho de las relaciones de trabajo.

Mario de la Cueva define a la relación de trabajo y dice: " Es una situación jurídica objetiva que

se crea entre un trabajador y un patrono 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 las Declaración de derechos sociales, de la Ley de trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias ".⁴

Es una definición clara y precisa que engloba diferentes aspectos de la relación de trabajo como el hecho constitutivo de la misma, que es la prestación de un trabajo subordinado, la cual con el simple comienzo se provoca la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, se determina la aplicación del derecho de trabajo y crea una situación jurídica objetiva que no existía antes, y se le da el nombre de relación de trabajo y desde su inicio se aplica el derecho objetivo. La prestación de trabajo viene de un acto de voluntad del trabajador y los efectos devienen de la Ley y de los contratos colectivos.

4.- DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit. p. 187.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos da su definición de relación de trabajo y dice: " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De la definición de la Ley podemos analizar lo siguiente: la frase " cualquiera que sea el acto que dé origen " señala la posibilidad de que existe un acuerdo. La doctrina actual muestra que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación de trabajo, el acuerdo de voluntades no es rector de la vida de la relación de trabajo porque esta función la cumple, puesto que la relación de trabajo adquiere vida propia y se modifica al cambiar el contenido de las demás normas que la rigen, otro aspecto de esta definición muestra que la voluntad del empresario es más ficticia que real porque el empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, está selección es realizada por otras personas, el ingreso de los trabajadores a una empresa es llevada a cabo por una oferta

pública de trabajo.

Dávalos nos dice que: " Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación de trabajo. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral " .⁵

Esto puede explicarse con el solo hecho de que se de la prestación de un trabajo subordinado y personal para que exista la relación de trabajo, y al mostrarse está al trabajador se le aplica un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo que es autónomo e independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

1.3. Sujetos del Derecho del Trabajo.

Dentro del campo de la ciencia tanto humanística

5.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Cuarta. ed. Porrua.
México: 1994. p.105.

como exacta están latentes ciertos conceptos esenciales, en cada una de las ramas del conocimiento humano. El hombre como centro del universo al tener relación con otros, forma las comunidades humanas. El hombre es titular de derechos y obligaciones que emanan de las normas jurídicas, el hombre por el simple hecho de serlo es persona.

El derecho como ciencia posee términos esenciales y fundamentales, lo mismo pasa con las diferentes ramas del derecho, como el derecho penal, con el delito, el tipo, la pena, el derecho mercantil, el acto de comercio, sociedades mercantiles, el cheque, el pagaré, el derecho civil, el acto jurídico, obligaciones, el derecho fiscal, los contribuyentes, los impuestos, el derecho de amparo, amparo directo, amparo indirecto. El derecho de trabajo al igual que las demás ramas del derecho tiene conceptos esenciales como lo es los sujetos del derecho del trabajo. Abordando con estos conceptos figuras jurídicas importantes, siendo los protagonistas en las relaciones laborales, por una parte encontraremos a los trabajadores y por otra parte a los patrones.

1.3.1. Patrón

Quien recibe los servicios del trabajador, se le conoce de diversas maneras, algunos optan por llamarlo acreedor del trabajo, principal, patrón, patrono, empleador, dador de empleo, dador de trabajo, estas denominaciones están en la doctrina y en las legislaciones. Las denominaciones más aceptadas y usadas son las de patrón y empresario, porque son los conceptos más aceptados y propios.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón dentro de su artículo 10 primer párrafo y dice: " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ".

El concepto actual difiere del anterior de la ley de 1931 porque definía al patrón como: " Es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo ". El concepto actual es más acertado puesto que se omite " en virtud de un contrato de trabajo ", ya que la falta del contrato de trabajo no afecta la existencia y validez de la relación

de trabajo. Del concepto legal actual podemos desprender los siguientes elementos:

- El patrón puede ser persona física o moral.
- El patrón es quien recibe los servicios del trabajador.

Como se podrá notar en el primer elemento el patrón a diferencia del trabajador puede ser persona física o moral, para la ley laboral, es indistinto que la persona moral sea una sociedad civil o mercantil, lo que importa es que reciba un servicio en la relación de subordinación.

El segundo elemento nos dice que el patrón es quien recibe los servicios del trabajador, esto no tiene mayor explicación puesto que está implícito en la misma Ley.

Pasando a otras definiciones, Muñoz Ramón Roberto, nos da su propia definición y dice: " Concebimos al patrón como la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución

por un trabajador " .⁶

Este autor, como vimos anteriormente maneja los términos lícitos y prestación libre del servicio por parte del trabajador. También nos dice este autor que cuando el patrón es empresario posee el derecho de gestión que es el conjunto de facultades del patrón-empresario para planear, organizar y administrar, mandar y controlar la prestación de trabajo subordinado y los bienes de la empresa.

Por otro lado Néstor de Buen nos da su concepto de patrón, al decir que: " Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución ".⁷

Esta definición a penas es un esbozo de lo que significa la palabra patrón, pero creemos que es importante mencionarla para hacer una diferencia de las definiciones. Y ver los diferentes puntos de vista tanto de la legislación como de los autores.

6.- MUÑOZ, RAMÓN. Tratado de Derecho del trabajo. T. II
ed. Porrúa, México 1990, p. 25
7.- DE BUEN, LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 459.

1.3.2.Trabajador.

La Declaración de derechos sociales, reposa en el principio de la igualdad de que todas las personas que realicen un trabajo subordinado, no pueda existir diferencia, como en otras legislaciones hacen la diferencia entre trabajador, obrero o empleado. Por ello la Ley utiliza la terminología de trabajador para designar a la persona primaria de la relación de trabajo.

El concepto de trabajador es genérico, porque se aplica a todas aquellas personas que realizan un trabajo subordinado entregando su fuerza de trabajo al servicio de otra persona, no admitiendo distinción alguna de personas, basandonos en el principio constitucional del artículo tercero, segundo párrafo, que dice: " No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social " .

La Ley Federal del Trabajo nos da el concepto de trabajador y nos dice en su artículo 8° : " Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un

trabajo personal subordinado ".

De la definición de la Ley podemos dar los siguientes elementos que son esenciales:

- El trabajador será persona física.
- Prestará el trabajo a una persona física o moral.
- El trabajo es de forma personal.
- El trabajo es subordinado.

De estos elementos, el primero nos dice que sólo las personas físicas pueden ser trabajadores. La naturaleza del trabajo y la subordinación que posee el trabajador se incluye dentro del contrato de trabajo, siendo imposible la contratación como trabajador de una persona moral.

El siguiente elemento, es que puede ser prestado el servicio tanto a personas físicas como a personas morales.

El trabajo debe ser en forma personal, es esencial y necesario que quien desempeñe el servicio sea

el mismo contratado y no sea desempeñado por otra persona.

El trabajo es subordinado, esto quiere decir, que deberá realizarse bajo las órdenes del patrón, a cuyo mandato están subordinados todos los trabajadores en todo lo relativo al desarrollo del trabajo. El incumplimiento de éste mandato provoca una sanción jurídica prevista en la fracción XI del artículo 47 que señala: " Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón: " Desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado ".

De acuerdo a la Ley, la subordinación implica para el patrón, la facultad de mando y por parte del trabajador, el deber jurídico de obediencia.

Por otra parte, Muñoz Ramón Roberto, nos da su definición de trabajador y nos dice: " Es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado ".^B

B.- MUÑOZ, RAMON. *Relación de Trabajo*. p. 19

En esta definición, podemos observar que este autor da otros elementos como lo es que se preste libremente el trabajo por su propia voluntad y además añade que el trabajo sea lícito que no vaya en contra de la ley y del orden público y remunerado, que al trabajador se le da un pago mediante un salario.

Creemos que la definición que da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° está completa, y no es necesario agregar libremente, lícito y remunerado, porque eso ya está implícito y entendido en la definición.

1.3.3. Mujer Trabajadora

Los cambios ideológicos que se han dado y las necesidades económicas han influenciado y motivado que la mujer entre en el campo de trabajo, antes exclusivo de los varones.

Tradicionalmente la mujer ha sido definida como:
" Mujer. Hembra, persona del sexo femenino de la especie humana. Persona adulta del sexo femenino de la especie humana: una niña y casi una mujer. Anatomía y Fisiología:

las diferencias anatómicas externas entre el hombre y la mujer se desarrollan principalmente a partir de la pubertad, en que aparece los llamados caracteres sexuales secundarios: modificaciones en la distribución del pelo, crecimiento mamario, cambios en el timbre de voz. La pelvis es más ancha y su diámetro transversal supera el de los hombres. La mujer posee una mayor cantidad de tejido adiposo subcutáneo lo que da mayor redondez a sus formas.

La fisiología de la mujer adulta presenta también importantes diferencias. Sus secreciones internas se hallan sometidas a una regulación cíclica, relacionada con sus períodos menstruales y la posibilidad del embarazo. La mujer suele estar dotada de menor fuerza física. Se acepta que el hombre es capaz de desarrollar, en un momento dado, un esfuerzo más intenso, pero si éste debe ser continuo aunque de discreta intensidad, lo realiza mejor la mujer. Desde un punto de vista patológico la mujer no suele presentar grandes diferencias con el hombre. En principio todas sus estructuras comunes y la generalidad del organismo tienen una misma manera de enfermar.

Derecho: " En la actualidad, en casi todas las legislaciones, la mujer soltera ostenta la misma capacidad jurídica que el hombre, ya que existe una tendencia casi general de eliminar totalmente las desigualdades jurídicas por razón de sexo " .^o

La definición anterior es amplia, completa y engloba a las demás definiciones dadas por diversas enciclopedias y diccionarios. Como las definiciones son similares, creemos que sólo con dar una de ellas es suficiente.

Porque definir la palabra mujer y no mujer trabajadora, primeramente en ninguna ley se hace la diferencia entre trabajador varón y mujer trabajadora, esto lo podemos palpar en nuestra Constitución en su artículo 3º segundo párrafo, que dice: " No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social " .

P.- Gran Enciclopedia Larousse. T.VII. ed. Planeta
España 1980. p.530.

La misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° nos define al trabajador y nos dice: " Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado ". Como podemos observar en esta definición están incluidos tanto a los hombres como a las mujeres, no se hace distinción entre ambos.

Por lo anterior expuesto, no queremos dar una definición de lo que es mujer trabajadora, porque si la misma ley no hace la distinción, nosotros tampoco la haremos. Por tal motivo sólo definimos la palabra mujer.

1.4. Riesgos de Trabajo.

Uno de los tesoros más grandes que posee la humanidad es la salud y la integridad corporal, y este tesoro es de suma importancia para el buen desempeño de los trabajadores. La protección y el cuidado del mismo son obligación prioritaria del Estado.

Los trabajadores están expuestos a muchos riesgos causados por el mismo trabajo, desde enfermarse lo

cual puede afectar a su integridad corporal o en su salud, hasta perder la vida. Por este motivo se han implantado medidas de seguridad e higiene.

A estos riesgos se les denominó " riesgos profesionales ", pero esta denominación no abarca a todos los trabajadores por ello se le denomina " Riesgos de Trabajo ".

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 473 nos da el concepto de riesgos de trabajo y nos dice: " Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo ".

Como podemos observar, los accidentes y enfermedades de trabajo son los riesgos de trabajo, estan inmersos en la misma definición. El concepto es el más completo porque define lo que es un riesgo de trabajo. Los trabajadores al estar en el centro de trabajo necesitan estar en contacto con máquinas, sustancias que manejan, esto puede producir al trabajador lesiones en su organismo

o también por causa del medio ambiente en que laboran , ya sea por la naturaleza del ambiente que respiran, la cantidad de luz, todo esto produce disminución en la capacidad del trabajador. Por esto la ley define así al riesgo de trabajo, como aquel a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.

Roberto Muñoz Ramón nos da su definición de riesgos de trabajo y dice: " 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 lo prestan, se encuentran expuestos los trabajadores ".¹⁰

En la definición anterior encontramos dos elementos, primero una causa que tiene su origen en el trabajo, en el medio en que se presta el servicio, habiendo una gran gama de factores: mecánicos, químicos, biológicos o físicos. Otro elemento son el resultado que

10. - MUÑOZ, RAMÓN. *Revisión Op. Cit.* p. 380.

se provoca, como lo es las lesiones, el estado patológico o perturbaciones funcionales o incluso la misma muerte.

Para nosotros el riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades de trabajo que sufren los trabajadores al estar expuestos a los cambios en el medio donde prestan sus servicios.

1.4.1. Accidente.

Los accidentes de trabajo son la primera especie de los riesgos de trabajo, y han tenido diferentes definiciones.

La Ley Federal de Trabajo de 1931 nos daba la siguiente definición en su artículo 285: " Accidente de trabajo es toda lesión médico-quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que pueda ser medida, sobrevenida durante el trabajo en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada

por un violento esfuerzo, producida en las mismas circunstancias ".

Esta definición, es demasiado extensa, además de amplia y elaborada. Los criterios que se vierten para definir el accidente eran de dos tendencias, algunos tratadistas siguieron la corriente alemana partiendo del acontecimiento que causaba el accidente, mientras que otros autores tomaban como base la definición española que tenía como fundamento la lesión del cuerpo humano, cualquiera que fuera la causa con la condición de que la lesión ocurriera dentro del centro de trabajo, por otro lado, un grupo de autores para definir el accidente tomaban en cuenta ambos criterios.

Tiempo después la Comisión tomando en cuenta varias reflexiones expresa en su exposición de motivos la siguiente definición: " 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, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste ".

Esta definición, siguió la corriente española y tuvo un objetivo, conjuntar el concepto con el surgimiento de nuevas ideas sobre la responsabilidad de las empresas. Se dio un avance con esta definición, pues ya se consideró al accidente como lesión orgánica o perturbación funcional que sufre el trabajador. La esencia de la definición surgió del derecho del trabajo, cuyo objetivo es la protección del trabajador y de su patrimonio económico. La definición anterior quedó plasmada en el artículo 474 de la Ley Federal de Trabajo, agregandose: " Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquel ".

Muñoz Ramón, nos dice que la ley al dar la definición, confunde las consecuencias del accidente con el accidente mismo, por ello da su propia definición y dice:

" Accidente de trabajo son los infortunios, hechos o acaecimientos desgraciados, que con motivo o en ejercicio del trabajo, en cualquier tiempo o lugar, producen una lesión orgánica, una perturbación funcional o

la muerte repentina ".¹¹

Dávalos Morales tiene la misma opinión que el anterior autor y define al accidente de trabajo como: " El acontecimiento eventual o acción del que involuntariamente resulta un daño a las personas o a las cosas; sus consecuencias pueden ser una lesión orgánica, una perturbación funcional o la muerte ".¹²

Como podemos observar los dos autores anteriores concuerdan en que la definición que da la ley confunde las consecuencias del accidente con lo que significa el accidente por lo cual dan su propia definición ampliando el concepto de accidente.

1.4.2. Enfermedad

La enfermedad de trabajo es la segunda especie de los riesgos de trabajo. Las enfermedades de trabajo pertenecen a la ciencia médica, única que puede determinar si un padecimiento es producto del trabajo, pero el derecho también lo determina.

11.- Iturbe, p. 287.

12.- DÁVALOS, Jiss. Op. Cit. p. 402.

La Camara de Diputados dictaminó el título de riesgos profesionales introdujo nuevas ideas, ampliando el concepto de enfermedad profesional quedando el artículo 256 de la siguiente manera : " Enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero, o del medio en que se ve obligado a trabajar, y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional por agentes físicos químicos o biológicos ".

Esta definición muestra dos aspectos y son la condición de vida y las aspiraciones de los trabajadores. Los autores se dieron cuenta que se negaba el derecho de la víctima a una reparación e indemnización si la enfermedad no estaba dentro de la tabla de enfermedades por tal motivo se dió esta definición anterior. Otro aspecto que se maneja es el medio en que se desempeña el trabajador

La Ley Federal de Trabajo nos define a la

enfermedad en su artículo 475, y dice : " Enfermedad del trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa, que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios ".

La definición nos muestra tres elementos importantes, el primero es el estado patológico como alteración del funcionamiento normal del cuerpo humano, el segundo el estado patológico proviene de una causa continua, lenta que lo hace diferente del accidente de trabajo y tercero la causa que originó la enfermedad o motivo en el trabajo o el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

1.5. La Menstruación.

La menstruación es un fenómeno que acompaña a la mujer a lo largo de su vida reproductiva, la mujer al llegar a la pubertad es la época de transición entre la infancia y la edad adulta, se le conoce como adolescencia, en ella se inicia la función de los órganos reproductores, y su manifestación más evidente es la aparición de la

primera menstruación. La edad en que ocurre oscila entre los 11 y 13 años, pero puede aparecer antes o después, sin implicar problemas funcionales. Los factores que intervienen en la aparición de la menstruación son los siguientes:

- Herencia.
- Higiene, alimentación, ambiente, sociedad.
- Estados patológicos (anemia, fiebra reumática, tuberculosis).
- Raza.
- Clima.

Ahora, daremos algunas definiciones de lo que significa la palabra menstruación.

Menstruación: " f. Hemorragia uterina fisiológica y cíclica que en ausencia de embarazo se repite aproximadamente cada cuatro semanas durante el período reproductivo de la mujer ".¹⁸

18.- Diccionario de Ciencias Médicas. Novena. ed. Atenes. Argentina. 1962. p. 705.

Menstruación: " f. Descarga fisiológica cíclica, por la vagina de sangre y tejidos mucosos desde el útero no ocupado, se encuentra bajo control hormonal y reaparece en condiciones normales, por lo general a intervalos aproximados de 4 semanas, en ausencia de embarazo, durante el periodo de la reproducción (desde la pubertad hasta la menopausia) de la mujer. Es la acumulación del ciclo menstrual ".¹⁴

Otra definición, es la que nos da el Dr. Mondragón al decir que la menstruación: " Es el sangrado que, aparece cada mes en la mujer a partir de la pubertad (13 a 15 años) y que desaparece en la menopausia (45 a 47 años de edad) cuando disminuye la función ovárica. El sangrado menstrual es la consecuencia del desprendimiento de las capas superficial e intermedia del endometrio*, que ocurre cada mes por la disminución de la cantidad de hormonas ováricas circulantes. Aparece cada 28 días y tiene una duración de 3 a 4 días en mediana cantidad ".¹⁵

14.- Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Medicina. V. II Vegetativo-septimo. Ed. Interamericana, España, 1962, p. 1071.

15.- MONDRAGON, CASTRO. Historia Ginecológica Básica Ilustrada Ed. Trillas, México 1988, p. 35.

* Endometrio: Membrana mucosa de la cavidad uterina.

Otros autores, como Howard y Seegar nos dicen que la menstruación: " Se puede definir como el flujo vaginal sanguíneo espontáneo y periodico, que se origina en la mucosa uterina de valoración histológica del tejido endometrial, muestra dos esquemas principales: uno procedente del endometrio estimulado libremente por el estrógeno y otro procedente del endometrio que tiene un aspecto secretorio causado por la progesterona ovárica ".¹⁶

Para comprender mejor las definiciones diremos que el endometrio menstrual significa un esquema secretorio inducido por progesterona e implica ovulación.

La normalidad del ciclo menstrual se juzga por la duración, cantidad y periodicidad del flujo. La menstruación se presenta regularmente cada 28 días, la regulación periódica, se debe a influencias hormonales que actúan sobre la mucosa uterina.

La menstruación es consecuencia de la falta de

16. - HOWARD, W. JAMES JR. SEEGAR, JONES, GEORGE, CRIZAGA
SAMPERO, Jorge. Traducción. Tratado de Ginecología de Studd,
Destino, ed. Interamericana, México 1960, pp. 134-135.

nidación de un óvulo fertilizado en el ciclo precedente.

1.5.1. El ciclo menstrual.

Desde el punto de vista biológico, la capacidad para la reproducción es la función sexo-específica propia de la mujer. Presupone el desarrollo consecuente y la acción de los diferentes factores determinantes del sexo. Durante el desarrollo se forman los ovarios, óvulos capacitados para ser fecundados.

Las funciones reproductoras femeninas están sujetas a mecanismos de regulación sexual y son:

La regulación de la preparación cíclica de los óvulos capaces de ser fertilizados

La regulación de los procesos uterinos indispensables para la fertilización del óvulo y su implantación en el útero materno.

La regulación del desarrollo del huevo fecundado.

Pero, sólo nos será de interés los dos primeros ya que, están estrechamente vinculados desde el punto de vista funcional que presupone un sistema endocrino intacto. Su resultado visible es el ciclo menstrual ovulatorio de la mujer sexualmente madura.

Ahora daremos algunas definiciones de lo que es ciclo menstrual.

"Ciclo menstrual: conjunto de los procesos genitales y extragenitales que transcurre en el lapso comprendido entre el comienzo de dos menstruaciones sucesivas ".¹⁷

"Ciclo menstrual: Periodo de los cambios fisiológicos que recurren regularmente en el endometrio, durante el periodo reproductor de la mujer, que culmina en la caída parcial del endometrio y un algo de hemorragia vaginal ".¹⁸

17.- Diccionario de Ciencias Médicas. Op. Cit. p.208.

18.- Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Medicina. T.1.
Nueva edición. Interamericana. España 1962. p.829.

" Ciclo menstrual: Serie de cambios que se repiten periódicamente en el ovario, útero y otros órganos sexuales accesorios asociados con la menstruación y periodos intermenstruales".¹⁰

Como podemos observar las definiciones anteriores fueron tomadas de diccionarios médicos, para comprender mejor las anteriores definiciones exponemos. En la mujer, el ciclo menstrual está definido por dos fenómenos importantes: uno externo, la menstruación y otro no visible, la ovulación. La ovulación tiene lugar hacia la mitad del ciclo y lo divide en dos fases: fase preovulatoria, llamada también folicular o proliferativa y fase postovulatoria, denominada también lútea o de secreción.

El primer día de la hemorragia menstrual indica un momento inequívoco visible dentro del ciclo, se ha dicho que el primer día de hemorragia como el primer día del ciclo menstrual, aunque en sentido estricto constituye el hecho con el que termina el ciclo menstrual.

¹⁰ Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas. Segunda Edición. Salvat. México 1978. p.192.

La duración del ciclo menstrual es el intervalo cronológico entre las hemorragias. Pueden ser ciclos con ovulación o sólo el intervalo entre las hemorragias.

Clásicamente se admite que la duración normal del ciclo es de 28 días, considerando el día primero aquel en que se inicia la regla, pero pocas son las mujeres que tienen la menstruación cada 28 días.

Ahora, en la gráfica 1.1. podemos observar los diferentes cambios que presenta el ciclo menstrual.

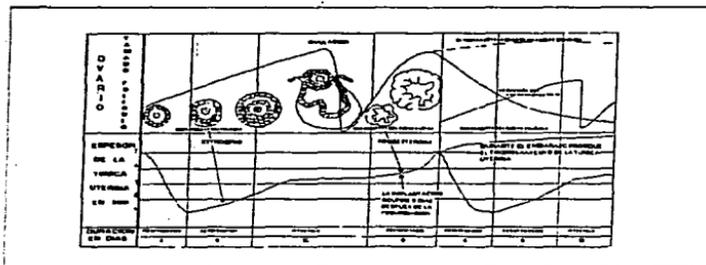


FIG. 1.1. Cambios en el ciclo menstrual. Las líneas indican el curso de los acontecimientos cuando no queda recordado el evento. Las líneas de puntos, cuando sí es recordado. Las flechas indican las actividades de las pacientes sugeridas para regular el ciclo.

1.6. Suspensión

El derecho del trabajo conoce una institución a la que se le conoce desde hace mucho tiempo con el nombre de suspensión de las relaciones de trabajo, este precepto esta relacionado intimamente con la estabilidad en el empleo, su finalidad primordial para las relaciones de trabajo es la protección del trabajador contra algunas circunstancias que podrían causar la terminación de las relaciones laborales.

Mario de la Cueva nos define a la suspensión como:

" La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo " ²⁰

Como podemos observar en la definición, la

20.- DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit. p. 124

suspensión como la define Mario de la Cueva es una institución que pretende conservar la relación de trabajo sin causar responsabilidad alguna para el patrón y los trabajadores. Cuando la suspensión es causada por alguna circunstancia diferente a los riesgos de trabajo.

Muñoz, nos dice que: " La Suspensión de la relación de trabajo consiste en que, continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran ".²¹

La suspensión en razón de su naturaleza, es temporal no se puede concebir a la suspensión definitiva porque sería entonces una disolución, una terminación de la relación de trabajo.

La suspensión es temporal, la Ley Federal de Trabajo nos dice en su artículo 42: " Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón : y nos enumera siete fracciones ".

21.- MUÑOZ RAMÓN. *RECENTE*. Op. Cit. p. 204.

La Ley Federal de Trabajo no da propiamente una definición de lo que es la suspensión, sólo enumera las causas de suspensión temporal en sus siete fracciones de su artículo 42, sin causar obligación ni para el patrón ni para los trabajadores.

1.7. Rescisión

La disolución de las relaciones individuales de trabajo nacen como una aplicación de la estabilidad en el empleo y lo ratifica el artículo quinto constitucional que dice:

" Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin pleno consentimiento. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre una persona ".

Este artículo se refiere a que el trabajador

puede disolver la relación de trabajo en cualquier momento.

" La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones ".²²

De la definición anterior podemos desprender ciertas características esenciales que son:

-Es un acto unilateral, porque supone la conducta de una sola de las partes de la relación de trabajo.

-Es un acto potestativo, en el caso de una causa de rescisión, el individuo a quien toque ese derecho puede ejercerlo o no.

-Es un acto formal, porque debe darse un aviso por escrito con fecha y las causas de la rescisión, esta formalidad es obligación del patrón y nunca del

²² - DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 241

trabajador.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 46 nos dice que rescisión es : " El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin recurrir en responsabilidad ".

Cuando la rescisión es por parte del patrón la ley utiliza la palabra " despido ", pero si es el trabajador quien rescinde la relación de trabajo se llama " retiro ".

Como podemos observar, en las definiciones, la rescisión no es otra cosa que la terminación de la relación de trabajo por diversas causas, ya sean imputables al trabajador o al patrón, y puede hacerse en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

1.7.1. Despido

Existen diferentes causas de rescisión que pueden ser imputables tanto al trabajador como al patrón .

Ambas diferentes, por tal motivo no es conveniente hablar únicamente de rescisión. Si las causas que provocaron la rescisión son imputables al trabajador se le conoce con el nombre de despido, pero en cambio si las causas son imputables al patrón se le conoce con en nombre de retiro.

Según Mario de la Cueva: " El despido, al que la doctrina define como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo ".²³

De acuerdo a la definición el despido es el acto por medio del cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios.

Para Néstor de Buen, el despido es: " un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento al trabajador ".²⁴

23.- Idem. p. 251.

24.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo T. II Octava edición, Porrúa. México 1990. p.77

El Instituto de Investigaciones Jurídicas define al despido y dice: " Es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave, culposo de las obligaciones del trabajador ".²⁵

Como podemos ver en las definiciones anteriores el despido es la terminación de la relación por causas imputables al trabajador ya sea por desobediencia, por falta de proividad y demás causas. Por lo cual el patrón esta facultado para despedir al trabajador si incurre en alguna causa establecida en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo.

1.7.2. Indemnización.

Quando un trabajador es despedido por el patrón injustamente, el trabajador puede optar por la acción de la indemnización, que consiste en el pago de tres meses de salarios.

²⁵- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Quinta edición, Porrúa-UNAM, México 1992. p.1111.

Indemnización laboral: "Ajustada a un término genérico, la indemnización laboral podría definirse como la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad. La indemnización es en el lenguaje corriente, la entrega de una suma de dinero equivalente a una parte del salario que ha devengado el trabajador, para resarcirlo de la falta de ocupación en que se encuentra en un momento dado, debida a causas ajenas a su voluntad; o para atemperar esta circunstancia, por analogía han sido extendidos sus efectos al pago de una compensación por incapacidad o muerte del trabajador, a consecuencia de un riesgo de trabajo. El derecho a la indemnización es el resarcimiento en beneficio del trabajador, por la terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a él".²⁰

La indemnización es un resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Es una reparación de un mal. En otras palabras podemos decir que la indemnización es

²⁰ - Ibidem. p. 1076.

una compensación.

La indemnización por despido : " El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronal es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal. De ahí que se utilicen como sinónimas de indemnización por despido indemnización por antigüedad y por cesantía. Como noción general, sea cual sea la denominación que se prefiera, cabe expresar que se trata de la compensación económica que el empresario abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado ".²⁷

La Ley Federal de Trabajo en el artículo 50 no define a la indemnización sólo determina el monto de la misma de acuerdo al tipo de trabajo si es por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

27.- CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. IV. Vigésima edición. Heliasta. Argentina 1981. p. 389.

La indemnización sea la causa que sea es una compensación que se otorga al trabajador por la ruptura de la relación de trabajo y para compensarlo de la falta de trabajo en que se queda.

1.8. Terminación de la Relación de Trabajo.

La terminación, el retiro y el despido son tres figuras jurídicas que forman parte de nuestra legislación vigente que originan la ruptura o disolución de la relación de trabajo.

Si hablamos de terminación en un sentido gramatical implica la conclusión, por cualquier causa, de la relación de trabajo.

En la Ley Laboral la terminación es usada en un sentido más restringido, se usa para referirse a la ruptura, disolución de la relación de trabajo, sólo por aquellas causas diferentes al despido y al retiro. Tomándose en cuenta que para usar el término de terminación sólo será en un sentido jurídico laboral para distinguirlo del despido y del retiro porque las causas

son diferentes y no para usarlo en un sentido gramatical.

Por lo anterior, Muñoz Ramón nos define a la terminación: " Por exclusión, en síntesis, podemos afirmar: comprendemos bajo el común denominador de terminación a la disolución de la relación de trabajo originada por cualquier causa distinta al despido o al retiro ".²⁸

En la terminación no hay incumplimiento alguno de los sujetos de la relación de trabajo, en cambio en el despido y el retiro hay causas graves de incumplimiento de las obligaciones por parte del patrón o por parte del trabajador.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 53 da las causas de la terminación pero no da un concepto o una definición de lo que significa la Terminación.

Mario de la Cueva, por su parte define a la terminación como: " La disolución de las relaciones de

²⁸ - MUÑOZ RAMON, Referencia Op. Cit. p. 577.

trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible, su continuación ".^{2p}

La terminación en esta definición es la disolución de la relación de trabajo por causas ajenas a los sujetos de la relación de trabajo como puede ser la incapacidad física o mental del trabajador, puede ser por mutuo consentimiento. La terminación es consecuencia de un hecho diferente de la voluntad de los hombres.

1.9. Seguridad Social.

La seguridad social tiende a garantizar a los hombres sus bienes más valiosos como son: la vida, la salud y la economía. La seguridad social implica la satisfacción de las necesidades para toda la comunidad.

La Ley del Seguro Social en su artículo 2° nos define a la seguridad social: " La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho, humano a la salud, la

^{2p}. - DE LA CUEVA, MARIANO. Op. Cit. p. 242.

asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo ".

La seguridad social considera únicamente al hombre, para resolver sus necesidades primordiales, esta ubicada dentro del derecho social, previene la necesidad, la enfermedad, la pobreza y el ocio, su principal ocupación es el proporcionar el bienestar de todos los hombres.

La seguridad social: " podría ser conceptualizada como el conjunto de principios, normas, instrumentos e instituciones que el Estado impone unilateral y obligatoriamente para elevar el nivel de vida de los miembros de la comunidad ".³⁰

Esto es entendido para garantizar la salud, la vida, la libertad y la dignidad del trabajador como ser humano, traduciendo como la justicia social, conservándose el nivel de vida en la vejez y en la adversidad.

SG. GONZALEZ Y RUEDA, FIDELIO T. Previsión y Seguros Sociales del Trabajo. Lomas, México 1989. p.50.

Otro concepto, será: " La seguridad social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protegen a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísicos, moral, económico, social y cultural ".³¹

Dentro de la seguridad social estan inmersas todas las ciencias, artes y actividades que ha creado el hombre. Es un objetivo para ser alcanzado por la sociedad. La seguridad social se propone proteger a todas las personas contra cualquier adversidad.

1.9.1. Previsión Social

La previsión social surge para prevenir y advertir a los patronos y al Estado que deben tener en cuenta que el trato hacia los trabajadores debe ser respetuoso, de lo contrario el futuro será aspero y difícil. La previsión social nace para la clase trabajadora, se sostiene el derecho de clase, como parte

31.- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de las Seguros Sociales. México, México: 1990. p.15

del Derecho del Trabajo.

La previsión social: " Es un derecho de los trabajadores. Todo trabajador, sujeto de una relación de trabajo, tiene derecho, cuando sobrevenga una circunstancia que le impida cumplir su trabajo, a que la sociedad le proporcione los recursos económicos necesarios para que pueda continuar gozando de la misma condición de vida que disfruta y a que se le preste la atención conveniente para su curación y rehabilitación ".⁸²

El mismo Mario de la Cueva, da una definición de lo que contiene el artículo 123 Constitucional y dice: "La previsión social del artículo 123 se integra con un conjunto de principios, normas e instituciones, que buscan ardientemente la satisfacción de la necesidad, presente y futura, no sólo de los trabajadores considerados individualmente, sino también de las comunidades obreras, más aún, de las poblaciones, pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven los trabajadores ".⁸³

82.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
T.II. Séptima edición. Porrúa. México 1998. p. 21.
83.- *Ibidem*. p. 82.

A partir del artículo 123, Mario de la Cueva, nos da un concepto de previsión social, puesto que está no la define.

La previsión social puede ser conceptuada " Como el conjunto de principios, normas, instrumentos e instituciones que el Estado impone unilateral y obligatoriamente para preservar la salud, ingreso y medios de subsistencia de los miembros de la comunidad trabajadora ".³⁴

La previsión social, persigue una finalidad muy noble que es la de garantizar una existencia decorosa en el presente y en el futuro para el hombre y ha cambio de que él cumpla con su deber social de trabajador. Evitar la explotación del trabajador y prevenir las causas que originan perjuicios a los trabajadores.

Es una Institución que repara el daño de los riesgos de trabajo. Nace para mostrar al Estado que los trabajadores no son esclavos, y que al existir una

³⁴ GONZALEZ Y RUEDA, PEDRO T. Op. Cit. p. 50

relación de trabajo, presente o pasada, el patrón es responsable de todo riesgo de trabajo.

No sólo, la previsión social contempla los riesgos de trabajo sino que al buscar el bienestar del trabajador toma en cuenta diversas circunstancias tales como: la jornada de trabajo, descansos, vacaciones, antigüedad, el trabajo de menores y mujeres e incluso las pensiones y jubilaciones.

La seguridad social, es un derecho que nace para proteger a la comunidad en general de cualquier adversidad, la previsión social es más específica, puesto que es creada para proteger a los trabajadores de los posibles riesgos de trabajo o de otras contingencias que pueda sufrir en el transcurso de su trabajo.

La diferencia es clara, entre la seguridad social y la previsión social, mientras la primera es para proteger a la comunidad, la segunda nace para proteger al trabajador.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES: SEGURIDAD SOCIAL, RIESGOS DE TRABAJO Y LA ENFERMEDAD EN MEXICO.

2.1. Epoca Prehispánica.

México Antiguo, época de gran esplendor, donde florecieron civilizaciones majestuosas.

Entre las antiguas civilizaciones, Aztecas, Olmecas, Totonacas, Chichimecas, Mayas y otras, no existió el derecho social, por consiguiente no se dió la seguridad social en áquel tiempo.

La enorme variedad de plantas cuyas propiedades medicinales fueron conocidas por las antiguas civilizaciones mexicanas; clasificadas por ellas de acuerdo con las enfermedades en que eran utilizadas, son indicio de la milenaria tradición de la ciencia de la medicina. No fue un lento desarrollo, más bien, en la historia surgen personas, que localizan nuevos medicamentos, nuevas aplicaciones y nuevos métodos para

administrar aquéllas a los pacientes.

La diosa Tzapotlatena, una mujer nacida en el pueblo de Tzapotla, por lo que se le llama la "la madre de Tzapotla", descubrió una resina llamada úxitl, aceite del pino, que se identificó como un bálsamo de trementina, que se aprovecha para sanar muchas enfermedades, contra una manera de bubas, o sarna, que nace en la cabeza, que se llama quaxococociviztli, también se aprovecha contra la ronquera de la garganta, contra las grietas de los pies y los labios; contra los empeines que nacen en la cara, o en las manos; y contra otras muchas enfermedades.³⁵

Para el tratamiento de reducción en fracturas y luxaciones, conocieron algunas de las prácticas usadas actualmente, esto estaba plasmado en su manual operario. No ignoraron el uso y la conveniencia de la aplicación de aparatos en las luxaciones y fracturas. Un emplastro consistente y pegajoso aplicado alrededor de la articulación luxada o de la parte fracturada que

35.- Centro de Investigaciones Antropológicas de México.
Explorador del México Antiguo. T. I. Séptima edición. Del Valle
de México. México 1968. p.211.

endureciéndose al secarse sostenía una posición dada; plumas aplicadas sobre esto buscando la unidad del aparato, que servía para cubrir la parte afectada, encima de todo, y paralelas al miembro, tablillas "vapaltontli", sujetas con correas de piel, esto era el ingenioso aparato con que contenían sus luxaciones y fracturas reducidas.

En las operaciones de pequeña cirugía que más usaban encontramos las sangrías teitzminaliztli o tecoliztli, que utilizaban de dos maneras: las locales, empleando las púas huecas de huitztlacuatzin (puerco espín americano) o las de maguey, práctica que fue común entre ellos.

Para las enfermedades de los tejidos, la gangrena, el tratamiento de los antiguos mexicanos era con tlalpopolatli .

Respecto a los tumores, llegaron a tener un excelente diagnóstico, para los tumores benignos y malignos en los que usaban de las lagartijas al interior, y cuando se ulceraban ponían el corazón del fruto del

yoyotli machacado. Para las quemaduras usaban el zumo de las pencas del metl, también usaban, la cataplasma de hierbas o raíces.²⁶

Clasificaron en forma clara las heridas, diagnosticaron su importancia llamando tlacocolli a cualquier clase de heridas, temotzoziliztli a los rasguños, vitzli, a las heridas contusas y tlaxipeualiztli a las desolladuras; teixiliztli a las heridas punzantes, tlaxilli a las penetrantes y no menos de cuatro nombres para las heridas cortantes. De igual manera clasificaron, a las heridas según la región dándoles diferentes nombres y aplicaron varios tratamientos de acuerdo con el lugar lesionado. Fueron importantes sus conocimientos en patología quirúrgica, ya que a las heridas tratadas por medio de sal, carbón y otros medicamentos se les preservaba del contacto del aire y su observación las hacía repartir la curación si el lesionado presentaba fiebre. Supieron combatir una de las principales complicaciones de las heridas, las hemorragias traumáticas

36.- Certero de Investigaciones Antropológicas de México. T. I.

Op. Cit. p. 214.

con medicamnetos internos, que se conocieron como hemostáticos de aquella época. Los aztecas, tres siglos antes, que los europeos, habían resuelto el problema de las hemorragias con 34 medicamentos que usaban como hemostáticos.

No se puede discutir a la fecha la capacidad de los antiguos mexicanos sobre las lesiones quirúrgicas de los huesos, ya que al referirse a las fracturas han clasificado al tratamiento de bastante racional y avanzado.

No menos avanzados fueron sus conocimientos en medicina interna, reconocieron las enfermedades infecciosas como el matlalzahuatl (tifo), fiebre eruptica, intermitentes de la piel, parasitas. En obstetricia tenían prácticas muy avanzadas.

Los conocimientos en la época prehispanica eran grandes en cuanto a diagnóstico, pronóstico, anatomía, patología y más. En sus tratamientos, tan específicamente determinados, se manifestaba una amplia terapéutica. Y todo esto, esta respaldado por una botánica de gran

altura, excepcional para su época que les condujo a un mismo tiempo a una farmacia extensa y a la experimentación en enfermos, así podemos encontrar una clínica que les permitió en su época y tiempo, practicar una medicina que todavía hoy en día sorprende.

Fué fama de los reyes aztecas, los preciosos jardines ornamentales que tenían, con las especies más raras de flores y de plantas, algunas de ellas traídas de muchas leguas de distancia, siendo una planta o una flor rara el mejor de los presentes y cuya posesión fue hasta motivo de guerra. Existieron también, jardines exclusivamente de plantas medicinales, cuidados con gran esmero, igual que los ornamentales, jardines que fueron enriquecidos cada día con nuevas especies y ejemplares cuya efectividad, había sido comprobada en otros lugares y en otros reinos.³⁷

Los jardines eran toda flor de gran diversidad y fragancia, y hierbas medicinales, cuyo beneficio era cuidado. Tenían hierbas para toda enfermedad y dolores, de

37. - *Ibidem* p. 219.

cuyos zumos y aplicaciones componían sus remedios y lograron admirables efectos, tenían gran experiencia, que sin distinguir la causa de la enfermedad, acertaban con la salud del enfermo. Los jardines del rey tenían todas las hierbas que recetaban los médicos.

La práctica prehispánica en México, y su extenso conocimiento de la botánica, es la base de una sólida terapéutica y una gran farmacia, ya que utilizaron en ella productos minerales y animales aparte de los vegetales, preparando aceites, resinas, bálsamos y gomorresinas y como formas farmacéuticas: zumos, pociones, jarabes, polvos, pastas, rapés, emplastos y bizmás entre otros.

Es por demás mencionar que había cura para todas las enfermedades existentes, poseían un gran conocimiento en la llamada ciencia médica .

2.2. La Colonia.

La llegada de los españoles en México, sólo provocó la devastación, saqueo y enfermedad a las civilizaciones prehispánicas. En el principio de la

colonización, se inicia el llamado repartimiento, concediéndose a cada colono un grupo de indígenas que les servirían de criados, o los ocupaban para el aprovechamiento de la labranza. Estos repartimientos, se concedían de modo temporal esta forma inicialmente tachada de injusta se acepta, por razones económicas. Este repartimiento se realiza a título de encomienda, " entendiéndose por encomienda la facultad necesaria para que, en nombre suyo, y bajo su inmediata depedencia, ejercitase un derecho ".³⁸ Es la protección que el señor debía a las personas y bienes de sus vasallos. La seguridad de las personas y propiedades era una noción quimera, en ese tiempo.

El indígena encomendado no era vasallo del encomendero sino del rey; el encomendero no tenía sobre el encomendado derechos enajenables, no podía vender al indígena, prestarlo, alquilarlo, o darlo en prenda; el encomendado tenía bienes propios a los que podía dedicarle su trabajo. Pero eran objeto de gran abuso y explotación.

38.- Instituto Mexicano de. Seguros Social. México y la Seguridad Social, T.I. Seguros, México: 1952. p.157.

Surgen hombres que sentían piedad por la suerte del indígena se produjo una gran reacción espiritual, se levantaron protestas, prédicas indignadas y ardorosas, informes dirigidos a los reyes, todo en defensa de los indígenas.

En el año de 1512, la primeras ordenanzas destinadas a proteger a los indígenas, y darles un mejor trato. Son conocidas con el nombre de leyes de Burgos. Estas leyes limitaban los abusos de encomenderos y daban mayor garantía, estableciendo un sistema de inspección para su estricto cumplimiento. En resumen disponían:

1°.- Que el trabajo había de limitarse a dos periodos de cinco meses anuales, separados por un descanso de cuarenta días, en el que los indígenas atenderían a las labores de sus bienes propios.

2°.- Que a las minas sólo iría un tercio de los indígenas encomendados.

3°.- Para evitar las caminatas que eran obligadas para trasladar a los indígenas desde sus poblados a los lugares de trabajo, se hicieran chozas cercanas para habitación, iglesia para los rezos y

acotaciones en las posesiones del encomendero para que las cultivaran para sí, los indígenas.

4°.- Que se dieran alimentos proporcionados al trabajo, más para el de las minas que para el del campo.

5°.- Que las mujeres embarazadas sólo se les dieran trabajos pequeños, como a los niños.

6°.- Que los caciques se les señalara ocupaciones menos serviles.

7°.- Que se designaran visitadores para vigilar el cumplimiento de estas ordenanzas, especialmente en lo tocante al trato y pago de salarios.³⁹

Además de constituir un sistema de protección, tenían el interés de incluir como prevención cotos obligatorios para que en su beneficio los cultivaran los indígenas encomendados.

El Derecho Indiano o las Leyes de la Indias fué integrando por los preceptos jurídicos que iban dictando, para la especial aplicación a los territorios de las

39.- *Ibidem* p. 139.

indias occidentales, por el rey, el real y supremo Consejo de las Indias y la Casa de Contratación de Sevilla o por las autoridades que estan en estos territorios. Esta legislación, fué, de gran importancia para la vida colonial y más singularmente para la protección de la población indígena, pero las Leyes de las Indias, fueron leyes incumplidas.

Estas leyes hablaron sobre abasto, salubridad y regulación económica, otras eran referidas a los bienes de la comunidad, sobre cacicazgos, obligando a las audiencias que oigan en justicia a los indígenas; pago de salarios a los indígenas; que la justicia no consienta que se maten a los indígenas; la instauración de colegios; que los encomenderos adoctrinen, defiendan y amparen a los indígenas en su persona y bienes; los indígenas no tendrán la obligación de hacer edificios a sus encomenderos, que éstos no tengan obrajes en sus encomiendas, que no se impida el casamiento entre indígenas; que los indígenas sean amparados por la justicia eclesiástica y secular, que no se vendan a sus hijos, que no se separen de los padres a los hijos solteros. Prohibición de que los naturales de

tierra caliente no sean llevados a trabajar a tierra fría y al contrario. Los indígenas pueden criar ganado mayor y menor, así como darles tiempo para trabajar en sus heredades y granjas, si las tienen, y que se procure que las tengan, y todo una minuciosa regulación del trabajo en los obrajes. Es en resumen, normas jurídicas que se dieron en la colonia. Surgen además ordenanzas pero todo esto tuvo grandes fraudes, porque no se cumplieron. ⁴⁰

Estas muestras que presentamos evidencian que en la gobernación de la Colonia se intenta, poner límite a los abusos, estimando la necesidad de un sistema tutelar para el amparo de los indígenas. Congruentemente, para normar el trabajo, se registran gran número de Cédulas, capítulos de cartas e instituciones, en distintas épocas, despachadas en prevención para que se quiten los servicios personales a los indígenas.

En otro aspecto, la regulación jurídica tomó en cuenta fomentar y proteger la fundación de hospitales, que

40. - *Ibidem* p. 141.

habían sido objeto de atención de señores en las colonias. El Estado Español, a través de normas jurídicas imperativas, siguió una política de protección, diferentes cédulas libradas, en las que se dispone y manda la forma en que se ha de guardar en las indias en la fundación de hospitales para enfermos pobres y el sustento de ellos.

En 1573, se libró orden de carácter general, ordenando que se construyan hospitales en que se curen los enfermos pobres, tanto sean indígenas como españoles. Aclarando que no sean enfermedades contagiosas de serlo se trasladarían al templo y puerto, para no afectar a la demás población, es evidencia que se reguló en materia hospitalaria y previsión de los contagios.

En la Colonia se advierte la inseguridad muy especialmente para los indígenas, y se advierte la tendencia a fundar remedios en principios religiosos, así proteger al que trabaja, al que en razón de su debilidad es víctima de la inseguridad social. El fenómeno social es percibido en toda su cruda y cruel realidad, despierta el propósito de lograr, en parte, seguridad social inspirada,

en un sólo propósito la libertad del indígena.

En cuanto a los riesgos de trabajo, se parte de la época colonial, época en que comienzan a surgir las medidas preventivas de los riesgos de trabajo, la legislación vigente, fueron las leyes de la Indias cuya preocupación no fué otra cosa que la de elevar el nivel de la clase indígena.

Estas leyes iniciaron su vigencia en 1680, durante el reinado de Carlos II, donde por primera vez, se aseguró un régimen jurídico preventivo, de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y enfermedades de profesionales. Estas leyes llegaron a reglamentar lo relativo al salario mínimo, pago en efectivo; se estableció la prohibición de las tiendas de raya y la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo; regularon derechos de asistencia a los indígenas enfermos y accidentados, señalando que los indígenas que se accidentaban, debían seguir percibiendo la mitad de su salario o retribución hasta su total restablecimiento; en caso de enfermedad, a los que trabajaban en los obrajes,

se les concedían la percepción íntegra de sus salarios, hasta el importe de un mes de sueldo, los indígenas podrían hacerse atender en hospitales que estuvieran sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones hechas por los patrones.⁴¹

Las leyes de Indias, consignó medidas para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prohibiendo que los indígenas originarios de climas fríos fueran llevados a trabajar a climas o zonas cálidas; que los menores de 18 años acarrearán mercancías; se obligaba a los patrones de el añil y coca a tener médicos cirujanos bajo sueldo, para atender a los enfermos y accidentados; previeron la asistencia y curación de los indígenas de manera que tuvieran el socorro de medicinas y todo lo necesario para ser atendidos, podemos señalar que el contenido social de las leyes de las Indias se anticipó a los países europeos.

En cuanto a las enfermedades, con la llegada de

41. - RAYE, J. DORRIS. Los Riesgos de Trabajo. México, 1985. p. 23.

los españoles se originó una serie de plagas, epidemias y enfermedades desconocidas para los indígenas, ya que, aquí toda enfermedad conocida era controlada. Como referencia tenemos el término nahuatl común cocoliztli que se refiere a una enfermedad o plaga general y no a una enfermedad específica.

2.3 Independencia.

El Colegio de San Andrés fue adaptado como hospital, debido a la epidemia de viruela de 1779, para atender a la población necesitada, eran grandes los riesgos y escasos los recursos e intenciones de los virreyes, para ofrecer seguridad social a la población, por esta razón el pueblo en su mayoría se encontraba insatisfecho e inconforme por el trato.

A partir del 16 de Septiembre de 1810, comienza la lucha armada de Independencia por liberarse del yugo de la conquista, inspirada por los ideales del liberalismo de la época. El Decreto del 6 de Diciembre de 1810, abolió la esclavitud, so pena de muerte para los dueños de los esclavos que no les dieran la libertad dentro del término

de 10 días.

Morelos redacta importantes documentos que contienen no sólo sus designios de emancipación, sino puntos de vista sobre la situación política y la estructura social del momento; sus ideas sociales respecto a una distribución de la riqueza.

México desde entonces (1821), es un país libre, más la consolidación de su libertad política tenía que fundamentarla sobre bases de independencia económica; la libertad política, consiguió en parte redimir a la clase económicamente débil, pero esta libertad política no engendró a su vez la libertad de trabajo.⁴²

La originaria protección de los derechos de los mexicanos, del ciudadano y del jornalero, se encuentran en las proclamas de Miguel Hidalgo y Costilla, y en el mensaje de José María Morelos y Pavón, en que reclamaba aumento de jornal y vida humana para los jornaleros;

42.- TRUEBA URDINA, Alberto. Derecho Social en México.
Pitts., México 1978. p. 42-44.

principios que se escribieron en el supremo código de la insurgencia: la Constitución de Apatzingán de Octubre 22 de 1814, en su primer estatuto fundamental, aún cuando no tuvo efectos prácticos, no consagró expresamente la libertad de trabajo, sino la libertad de industria, que no es más que la libertad de capital, con el propósito de integrar la industria nacional frente a la Metrópoli.

Dentro de este clima de inquietud y aversidad, se levantó el plan de Ayutla, que entrañan promesas de respeto a los derechos humanos y de organización del gobierno republicano del pueblo y para el pueblo, proclama las libertades públicas y las garantías individuales. En relación al derecho social en su artículo 6° dice: "Debiendo ser el ejército el apoyo del orden y las garantías sociales, el gobierno interino cuidará de conservarlo y atenderlo, cual demanda su noble instinto, así como proteger la libertad de comercio interior y exterior, expidiendo a la mayor brevedad posible los aranceles que deben observarse, rigiendo entre tanto para las aduanas marítimas el publicado bajo la administración de señor Ceballos".

Por primera vez en México se menciona el término garantías, las cuales no llegaron a incluirse en la Constitución de 1897. El plan de Ayutla está latente en la Constitución político-social de 1917, en el capítulo de garantías individuales que se basa en la libertad e igualdad, en la supresión de la esclavitud, de los fueros, de privilegios, de títulos de nobleza; porque paralelamente a la libertad personal está la de trabajo, industria y comercio, de pensamiento, y otras más.⁴³

Posteriormente en el año de 1853, surgen las primeras sociedades mutualistas; en el año de 1868 surgen el cooperativismo. Años más tarde en 1874 los mineros de Pachuca y Real del Monte obtienen prestaciones de Previsión Social, primeras que lograron los trabajadores mexicanos. En este mismo año se aprobó el primer reglamento de trabajo para las factorías del valle de México. Dos años después se establece la primera central de trabajadores que demanda la instrucción de los obreros adultos, la enseñanza o educación obligatoria para sus hijos, con ello se hace realidad el que se otorgan

43.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social en México. Porrua. México 1978. p.54.

garantías políticas y sociales que sean en todo tiempo verdad para el obrero con salario.

Las injusticias y la lucha proseguían, ya para el año de 1906 comienza la huelga de Cananea donde se exige jornada máxima de 8 horas de trabajo en razón de que el exceso de trabajo termina en forma prematura con la vida del hombre, o por lo menos, lo reduce a un guñapo humano dejándole desamparado y sin ninguna protección de seguridad social.⁴⁴

El programa del Partido Liberal propuso, la prohibición del trabajo de los menores de 14 años de edad; alojamiento higiénico para los trabajadores rurales; higiene y seguridad industrial e indemnizaciones por accidentes de trabajo.

Durante este periodo, surgen varios problemas sociales como el nacimiento de la nueva industria y el problema político militar de una extensa dictadura que detuvieron la evolución de la seguridad social.

44. - GONZALEZ Y RUEDA. *PROBLEMAS T. Op. Cit.* p. 45.

En cuanto a los riesgos de trabajo como ya se mencionó, el contenido social de las leyes de India se anticipó a los países europeos, pero desafortunadamente, estas medidas se perdieron durante la época de Independencia, y es en la Revolución de 1910, que culmina con la Constitución de 1917, cuando vuelven a aparecer medidas de esta índole.

En cuanto a las enfermedades continúan las epidemias entre la población indígena principalmente.

2.4. Revolución.

En la época colonial, es interrumpida la evolución de la seguridad social; esta necesidad provocó la lucha armada de la Revolución Mexicana de 1910, y que posteriormente fuera plasmada en la Constitución de 1917 con todos los ideales de seguridad social .

" En las transformaciones colectivas alienta un sentimiento de justicia social, en pugna con los intereses egoístas que ahogan la libertad de los pueblos y el derecho de los individuos y de las comunidades a una vida

mejor ".⁴⁵

El primer jefe de la Revolución constitucionalista, Venustiano Carranza, expidió el 12 de Diciembre de 1912, un Decreto cuyo artículo segundo señalaba que se expedirían y pondrían en vigor, durante la lucha armada, todas las leyes, y disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades sociales, económicas y políticas del país para establecer un régimen de igualdad.

En el año de 1914, al triunfo de la Revolución, se establece el principio del estado de servicio social, reconociéndose su capacidad y el deber de suplementar la acción económica individual sin hacer de menos la libertad del individuo y la obligación de organizar a la sociedad en una estructura que permitiera la protección del débil.

Un año después, el 11 de Diciembre de 1915 el Estado de Yucatán promulgó su Ley del Trabajo. Este

45.- ARCE CANO, OUSTON. Las Seguridades Sociales en México.
Bosch - México. México 1944. p.54.

ordenamiento es de gran importancia, ya que fué el primero que estableció el Seguro Social en México, en su artículo 135, ordenó: " El Gobierno fomentará una asociación mutualista, en la cual se asegurarán los obreros contra los riesgos de vejez y muerte ". Porque los patronos eran responsables de los accidentes y enfermedades de trabajo.

En el año de 1916, se instaló el Congreso Constituyente de Querétaro, que expidió nuestra Constitución vigente. Su artículo 123, fracción XXIX, concideró de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares de invalides, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otras más, tanto el Gobierno Federal como los Estados, deberían fomentar la organización de instituciones de esta índole, para difundir la previsión social.⁴⁶

La Revolución Mexicana, buscó la solución del problema social, a través de una nueva estructura política y la instauración del estado de servicio social. Pasadas las contingencias de la contienda constitucional, se dictó

46.- *Ibidem.* p. 24.

la Constitución de 1917, elevándose a rango de derechos constitucionales las normas que regulan el trabajo y el ideal de seguridad social, plamados en su artículo 123.

La protección de los riesgos de trabajo en México, se inicia a principios de este siglo con el programa y manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en San Luis Missouri el 1° de Julio de 1906 por los hermanos Flores Magón, y otros, que señalaban en su artículo 25 la obligación de los dueños de las minas, fábricas y talleres a mantenerlos higiénicos y seguros, también en su artículo 27, hablaba sobre la indemnización por accidentes de trabajo.

Jose Vicente Villada, en el Estado de México, al igual que se dió en el Estado de Nuevo León, trataron de incentivar una reforma en los cuerpos legislativos en beneficio de los trabajadores, evitando en una rudimentaria legislación laboral los problemas de las familias de los trabajadores, derivados de los riesgos y accidentes del trabajo.

En este año surge la Ley de Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes, señalaba la responsabilidad civil de los propietarios de empresas donde se utilizara una fuerza de trabajo diferente a la del hombre, esta disposición incluía a las empresas de cantera, minas y construcción, cuando en ellas ocurrieran accidentes a sus empleados en el desempeño de su trabajo o con motivo de éste, salvo en los casos fortuitos o de fuerza mayor, negligencia inexcusable de la víctima, o la producción intencional del accidente por parte del trabajador.⁴⁷

" Esta responsabilidad comprendía el pago de asistencia médica y farmacéutica a lo más por seis meses, gastos de inhumación, mitad del salario si la incapacidad era total temporal; 20 a 40 % si la incapacidad era parcial, temporal o permanente, pago de sueldo íntegro por dos años si la incapacidad era total permanente. Y si el accidente de trabajo ocasionara la muerte del trabajador se le pagaría a sus deudos ".⁴⁸

47.- KAYE, J. D.: Op. Cit. p.25.
48.- Idem.

El 19 de Febrero de 1907 se presenta al Ministerio de Fomento un proyecto de ley minera, donde en su capítulo IX aparecían diversas medidas protectoras de los trabajadores y sus familias, quienes eran indemnizados en caso de algún siniestro, se planteó la posibilidad de convertir en materia federal la materia del trabajo.

El 6 de Noviembre de 1912 la Cámara de Diputados presentó al Congreso de la Unión, una iniciativa de ley sobre mejoramiento de las haciendas, obligando a los propietarios a mantener un botiquín suficiente para curar las enfermedades endémicas de la región.

La ley para remediar el daño por Riesgos Profesionales del 28 de Mayo de 1913, en su artículo 1º nos dice: Que dejaba a cargo de cada empresa la asistencia y la indemnización del daño que sufriera el obrero que empleaba, además señalaba que sus disposiciones eran irrenunciables y no podían ser disminuidas con algún contrato. Además se ordenó la creación de la Caja de Riesgo Profesional, esta caja quedaría establecida en el Nacional Monte de Piedad, estas disposiciones y muchas más

son el antecedente de las leyes actuales en materia laboral.

Como consecuencia del Proyecto de Reformas al Código de Comercio presentado al Congreso en 1913, se obligó al patrón a responder a sus empleados dependientes, aprendices y trabajadores, que fueran víctimas accidentes de trabajo, siempre que cuando ocurrieran dentro del centro de trabajo.

En 1914 en el Estado de Veracruz se dictó su propia Ley de Trabajo, que contempló el problema de los riesgos en los mismos términos que los hicieron las leyes anteriores.

Al gobernador de Yucatán, Salvador Alvarado, se le atribuye el haber dictado la ley más avanzada en materia de trabajo, en seguridad social y accidentes de trabajo, realizando la actual clasificación de los riesgos de trabajo.

En el año de 1915, en el Estado de Hidalgo se

dictó la ley sobre Accidentes de Trabajo, en los mismos términos que las anteriores, pero presentaba una gran innovación, las indemnizaciones por accidentes de trabajo y muerte que estableció esta ley, serían aumentadas en un 25% .

La Ley de Trabajo del Estado de Coahuila, del 27 de Octubre de 1916, en su exposición de motivos expresó que el trabajador esta expuesto a sufrir accidentes que le privan total o parcialmente de la capacidad para realizar su labor, por tal motivo el Estado debe buscar, la más justa reparación de los accidentes de trabajo sufridos por el trabajador.⁴⁹

El movimiento legislativo del país, logró que el trabajo llegara a ser garantía social consagrada en la Carta Magna del país, y por lo tanto la misma Constitución sentó las bases para exigir la responsabilidad a los patrones donde ocurriera algún infortunio en el trabajo. Así, la Constitución consagra la garantía en su título sexto, artículo 123 apartado "A" fracción XIV y XV.

⁴⁹P. - 18:54m p. 28.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

2.5 Epoca Actual

Comienza una nueva era de cambios y reformas para mejorar la seguridad social de los trabajadores.

En el año de 1919, se formuló un proyecto de Ley Federal de Trabajo para el Distrito y Territorios Federales, que proponía la creación de cajas de ahorro para prestar ayuda a los trabajadores.

En el año de 1921, Alvaro Obregón, envió al Congreso Fedreal su proyecto de Ley del Seguro Social Voluntario. En el mismo año se formula un proyecto de Ley del Seguro Obrero, rechazado por el poder legislativo.

El 30 de Noviembre de 1924, surge el Código Laboral de Campeche donde instituye en su artículo 290 "El patrono podrá sustituir con un seguro hecho a su costa, en beneficio del obrero la obligación que tiene de indemnizar a éste en los casos de accidentes y enfermedades de trabajo".

En 1925 se expidió la Ley General de Pensiones

Civiles de Retiro, aún vigente con algunas reformas. Las Leyes de Trabajo de Veracruz y Tamaulipas establecieron una modalidad del seguro voluntario; los patrones podían sufragar sus obligaciones en los casos de accidentes o enfermedades de trabajo, con un seguro contratado a su costa a sociedades con suficientes garantías, aprobadas por los gobiernos de estos Estados.⁵⁰

En este 1925, también se elaboró otro nuevo proyecto de Ley Reglamentaria del artículo 123, en donde se determina que los patrones tenían la obligación de garantizar la atención médica y además el pago de indemnizaciones por motivos de accidentes y enfermedades que pudieran ser generadas debido a su misma labor de trabajo.

Un año después, en 1926 se constituye la Confederación de trabajadores de México (C.T.M.) que luchará por la implantación del Seguro Social por los patrones y el Estado.

50.- GONZALEZ Y RUEDA, PRIMITO T. Op. Cit. p. 46.

En 1928, las leyes de los Estados de Hidalgo y Aguascalientes, previenen la instauración de seguros.

Por otro lado, el Decreto del 13 de Noviembre de 1928, estableció el Seguro Federal del Maestro, con la única finalidad de prestar ayuda económica a los deudos de maestros fallecidos.

Se continuaba con la evolución del Seguro Social en México, y se continuaba también madurando la conciencia del país alrededor de estos problemas, por otro lado, se advertía ya que el seguro voluntario no presentaba la solución cabal para estos. Hacia 1929, fué modificada la fracción XXIX del artículo 123 constitucional como sigue: " Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprendera los seguros de invalidez, de vejez, de cesación involuntaria del trabajo de enfermedades y accidentes y otros fines análogos ".

La reforma a la Constitución limita al Poder Legislativo Federal la expedición de leyes laborales y hace obligatorio el Seguro Social.

En el año de 1930, el Gral. Lázaro Cárdenas, turnó al Congreso de la Unión un proyecto de Seguros Sociales que prevenía el cubrimiento de los riesgos de enfermedades y maternidad, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, vejez e invalidez, desocupación involuntaria. También decía que se previera la descentralización del servicio en un Instituto Nacional de Seguros Sociales.⁵¹

Un año después, en 1931 se expide la Ley Federal de Trabajo.

Las fuerzas sociales se agitaban en torno al problema y los estudiosos buscaban fórmulas más comprensivas y perfectas. Así, en el proyecto de Ley del Trabajo y Previsión Social que se redactó a consecuencia del Primer Congreso de Derecho Industrial celebrado en 1934, en donde se dieron bases precisas, como la siguiente:

Servicio Federal descentralizado que se denominaría Instituto de Previsión Social, regido por las

51.- Instituto Mexicano del Seguro Social. T. I. Op. Cit. p. 404.

representaciones del Estado, los patrones y trabajadores; aportaciones del Estado, de patrones y de los Trabajadores en la proporción establecida por la Ley. Las prestaciones serán en dinero.

La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional contiene innumerables preceptos, entre ellos, la limitación de la jornada del trabajo nocturno; de horas extraordinarias; vacaciones y prestaciones por maternidad; salario mínimo; regulación limitativa del trabajo a los menores de edad y mujeres; prohibición de labores insalubres y peligrosas; descanso en las labores continuas; obligación patronal de proporcionar a los trabajadores medicamentos profilácticos en lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas; indemnización por rescisión de contrato; reparación por accidentes o enfermedades profesionales; entre otras más en pro de la protección del trabajador.

Hacia 1941, en el Diario Oficial es publicado un anteproyecto de ley que establecía al Seguro Social con carácter obligatorio, como servicio público federal y se

creaba así, como persona moral el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En Enero de 1944, se promulgó la Ley del Seguro Social.

La Ley fué reformada dos veces, para mejorar aspectos de la originaria, así como para variar, sin modificar el sistema.

El artículo II transitorio de la ley, establecía que le Presidente determinaría a propuesta del Instituto las fechas de implantación de las diversas ramas del Seguro Social, las circuncripciones territoriales en las que había de aplicarse tomando en consideración el desarrollo industrial, la situación geográfica y la densidad de la población asegurada, en su virtud, el Diario Oficial del 15 de Mayo de 1943 insertó el Decreto de Implantación del Seguro en el D.F.; el 21 de Febrero de 1945 se instauró en Puebla; el 1° de Agosto en Monterrey Nuevo León; por el Decreto del 25 de Marzo de 1946 se extendió a Guadalajara y así a todos los demás Estados;

por último en Marzo de 1948 se expidió el Decreto de implantación del sistema a los municipios del Estado de México.⁵²

La Ley de 1949, abogó fervientemente por la extensión del seguro a todo el territorio nacional y a todos sus habitantes.

En el año de 1959, nace la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.); posteriormente en el año de 1963 se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, abrogando el Estatuto de 1938.

En 1970, se promulga la nueva Ley Federal del Trabajo, dos años más tarde surge una reforma y se transfiere el problema habitacional al Derecho Social y se sustituye a los patrones por una institución, se promulgó la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda

52. - *Ibidem.* p. 412-413.

para los Trabajadores (INFONAVIT) estableciéndose la obligación patronal de contribuir al fondo para la vivienda del trabajador.

Un año después, se promulga una nueva Ley del Seguro Social.

En 1982, se modifica la ley del INFONAVIT con la finalidad de otorgar un seguro de vida y cesantía.

En 1984, se promulgó una nueva ley del ISSSTE y es abrogada la de 1959.

México, como toda América se nutrió por la tradición de la libertad, y no se inclinó al socialismo revolucionario y utópico que conduce al comunismo, sino que, por medio de un Estado de servicio social, en armonía con una actividad social, una política de mejoramiento y bienestar social, sigue una trayectoria hacia la seguridad social integral.

En los últimos años, esta política, resulta

prometedora. En el país se ha fijado un criterio unitario de que las necesidades del pueblo son permanentes.

En cuanto a los Riesgos de Trabajo, Accidentes y Enfermedades de Trabajo, en 1921, se realizó un proyecto de Ley para la creación del Seguro Obrero, los puntos más importantes de este proyecto fueron:

- Considerar al amparo de la misma a todos los trabajadores del territorio nacional, entendiéndose a todos aquellos que realizan un trabajo a cambio de un salario.

- Otorgar a los mismos, los derechos siguientes:

- a) Indemnización por accidentes de trabajo,
- b) Jubilaciones por vejez de los trabajadores,
- c) Seguro de vida a los trabajadores.⁵⁹

Las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social presentaron a las Cámaras un proyecto de ley sobre Accidentes y Enfermedades Profesionales, el 3 de Septiembre de 1925, donde se propuso la creación de un Instituto Nacional de Seguro Social. Este proyecto tenía

59. - KAYE J., *loc. cit.* Op. Cit. p. 52.

por objetivo además de prevenir accidentes y enfermedades profesionales otorgar atención médica, salarios e indemnizaciones a quienes sufrieran estos. Estableciendo, por último una tabla de indemnizaciones que sirve aún como base para la actual tabla en la ley vigente.

En 1928, comenzo el proyecto de un Código Federal de Trabajo, en este se definió al Riesgo Profesional, señalándose claramente las consecuencias que los riesgos producen, enumerandolos como sigue:

- Muerte,
- Incapacidad permanente (total o parcial),
- Incapacidad temporal.

De igual manera se definió al accidente de trabajo, además de las medidas preventivas de riesgos, los patrones estarían obligados a acatar las medidas contenidas en una tabla llamada " De los Mecanismos Preventivos ". Se puede afirmar que estas tablas sirvieron para elaborar el Reglamento de Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgos del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que

actualmente sigue en vigor.⁵⁴

El 31 de Agosto de 1929, Emilio Portes Gil promulgó las reformas al artículo 73 fracción X y al artículo 123 fracción XXIX, ambos artículos constitucionales.

La reforma constitucional del primer artículo, concedió la facultad al Congreso de legislar en toda la República. La segunda reforma, consideró de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

La promulgación de la Ley Federal del Trabajo de Agosto de 1931, es uno de los grandes acontecimientos en materia legislativa, no sólo porque fué la primera Ley Federal, sino porque reflejó todo el movimiento ideológico y de preocupación para proporcionar al trabajador una seguridad que nunca tuvo.⁵⁵

Dentro de esta ley existen puntos muy importantes que a continuación mencionaremos:

54. - *Ibidem* p. 33-35.

55. - *Ibidem*.

El artículo 285 de la ley de 1931, nos definió al accidente de trabajo. Asimismo definió a la enfermedad profesional.

Señalo también, que los patronos, aun cuando contraten por intermediarios, son responsables de los riesgos profesionales en las personas al realizar sus trabajos.

También estableció la fijación de un salario maximo para el pago de las indemnizaciones provenientes de accidentes y enfermedades de trabajo.

Fijó que los trabajadores que sufrieran un riesgo profesional tendrían derecho a:

- a) Asistencia médica,
- b) Administración de medicamentos y material de curación,
- c) Las indemnizaciones fijadas en la Ley.

En cuanto a atención médica y al suministro de medicamentos y material de curación, está ley obligó a los

patrones a proporcionar estas prestaciones, para lo cual el patron debería tener en su fabrica los medicamentos necesarios para los casos de urgencia, si el número de trabajadores excedía de 300 debería de tener un puesto de socorro dotado con atención quirúrgica y médica de urgencia. Obligando a los patrones a dar aviso de los accidentes ocurridos a la autoridad de trabajo correspondiente, dentro de las 72 horas siguientes.

Por último, esta ley de 1931 señaló que el patrón sería exceptuado de la obligación que le impone la ley, en materia de indemnización, atención médica y suministro de material de curación y medicinas cuando el trabajador por su estado de embriaguez, o bajo la acción de enervantes o droga causará el accidente.

El ejecutivo federal, el 29 de Noviembre de 1934 publicó un Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, a fin de promover la observancia de los preceptos legales, en la esfera administrativa. En este reglamento se obligó a los patrones a instalar extinguidores en donde hubiese peligro de incendio, para

evitar posibles accidentes.

Fueron muchos los intentos para elaborar una ley, pero fué hasta 1943 cuando se crea el IMSS como organó publico descentralizado con patrimonio y personalidad juridica propios, instaurandose cuatro ramas del seguro obligatorio, que son:

- 1) Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales,
- 2) Enfermedades No Profesionales y Maternidad,
- 3) Invalidez, Vejez y Muerte, y
- 4) Cesantía en Edad Avanzada.

Los riesgos de trabajo han sido la causa del nacimiento del Derecho del Trabajo, y de la Seguridad Social, porque el hombre esta expuesto a los riesgos que le impone la naturaleza y la vida social; por ello la ley lo debe de proteger para poder acceder a una vida mejor.

CAPITULO 3

SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO

3.1. Causas Legales de Suspensión.

La suspensión se vincula estrechamente con la idea de la estabilidad del trabajo; En el campo de las relaciones Individuales de Trabajo su principal finalidad es la defensa del trabajador contra ciertas circunstancias que podrían provocar la disolución de las relaciones de trabajo.

Las causas legales de la Suspensión, están contenidas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo. En conjunto las causas legales de suspensión son las siguientes: Enfermedad contagiosa del trabajador, Incapacidad Temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, Arresto del trabajador, Cumplimiento de Servicios y desempeño de los cargos mencionados en el art. 5° de la Constitución; y de las obligaciones consignadas en el art. 31, fracc. III, de la misma Constitución,

Designación del trabajador como representante ante organismos estatales, Falta de Documentos necesarios para la prestación del Servicio. De todas ellas hablaremos ampliamente en el capítulo 4.

3.1.1. Causas Convencionales de Suspensión.

Las causas convencionales de la suspensión se pueden dar en gran número en las relaciones individuales de trabajo; las más conocidas son las que establecen los contratos colectivos de trabajo y los estatutos de los Sindicatos. Entre ellas están:

- Las Licencias: son autorizaciones que da el patrón a los trabajadores para ausentarse temporalmente de su trabajo. Generalmente se establecen en el contrato colectivo y se marca un plazo que regularmente es de un año. Se interrumpen los derechos de antigüedad, para los trabajadores que obtienen estas licencias.

- Sanciones Sindicales: son semejantes a las sanciones reglamentarias; pero éstas se establecen en un contrato colectivo como medidas disciplinarias para los

trabajadores por parte del Sindicato.

- Licencias Sindicales: son permisos que se otorgan a uno o varios miembros de la directiva sindical, para que puedan desempeñarse dentro del Sindicato.

- Días Económicos: Son permisos que se conceden con goce de sueldo a los trabajadores, se otorgan por un corto periodo de tiempo para atender problemas personales, o familiares urgentes.⁵⁶

3.1.2. Notificación de la Suspensión.

En los casos de suspensión de la relación laboral, conforme a la ley, no tiene obligación el patrón de dar aviso al trabajador por escrito, de la fecha y causa o causas que originaron la suspensión.

Dávalos Morales José, dice " Por analogía debe aplicarse, en este caso, el artículo 47 de la Ley que establece la obligación de dar aviso al trabajador de la causa o causas de la rescisión de la relación laboral. No

⁵⁶ - DAVALOS, José. Op. Cit. p. 130-131.

sólo se deberá avisar la causa de la suspensión sino también el tiempo que va a durar esa suspensión, esto con el fin de evitar despidos arbitrarios por una suspensión indefinida ".⁵⁷

Nosotros estamos de acuerdo con el punto de vista de este autor, porque es una manera de proteger al trabajador, ya que la ausencia del trabajador, a causa de una suspensión notificada verbalmente puede ser causante de la recisión de relación de trabajo, al imputársele indefinidamente faltas injustificadas a su centro de trabajo.

3.1.3. Duración de la Suspensión.

Con la suspensión causa la obligación de trabajar y la obligación de pagar el salario, a menos que sea el caso que indica la fracción III del artículo 42, donde el trabajador obró en defensa del patrón o de sus intereses, en este caso se paga el salario.

El periodo de la suspensión de la relación de

57. - Ibidem.

trabajo no se computa dentro de la antigüedad, salvo los casos de alistamiento y servicio a la guardia nacional, en estos casos si se computa el periodo de suspensión.

La duración de la suspensión depende mucho del caso que se trate, cuando la suspensión es por causa de enfermedad contagiosa o por incapacidad temporal del trabajador por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, durará desde el momento en que el patrón tenga conocimiento hasta que termine el plazo fijado por el I.M.S.S. sin exceder de este término.

En los casos de arresto y prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, inicia la suspensión en el momento en que el trabajador acredite que ha sido detenido y cesa hasta que se determina la sentencia absolutoria, o termine el arresto.

Si se trata del cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales o representantes de un organismo estatal. La suspensión durará desde el inicio de la prestación del servicio o desempeño del cargo, hasta

un periodo de 6 años.

En el caso de la falta de documentos, cuando sea imputable al trabajador durará desde el momento en que el patrón tenga conocimiento del hecho hasta por el término de dos meses.⁵⁸

La duración de las causas convencionales de suspensión es muy variado ya que se determinan de acuerdo a la voluntad de las partes.

3.1.4. Terminación de la Suspensión.

Cuando el trabajador ha sido suspendido debe reanudar el servicio o regresar a su trabajo al día siguiente en que cese la causa de la suspensión.

Cuando se trate de enfermedad contagiosa, incapacidad por enfermedad o accidente que no constituya un riesgo de trabajo; Por arresto del trabajador o por falta de documentos, y dentro de los 15 días siguientes en

58.- GUERRERO, Enrique. Manual de Derecho del Trabajo.
Décima séptima Edición. Paffsa, México 1990. P. 270-271.

los casos de prisión preventiva y de los servicios obligatorios del artículo 5° Constitucional y la representación ante los organismos oficiales a la terminación de alguna de estas causas de suspensión.

3.2. Rescisión de la Relación de Trabajo.

Rescisión como ya hemos visto en el capítulo 1, es la disolución de las relaciones de trabajo, que pide una de las partes cuando la otra parte incumple gravemente sus obligaciones.

La rescisión sólo opera en las relaciones individuales de trabajo, y no en las colectivas, porque nuestro sistema Jurídico no completa a la rescisión en una relación colectiva de trabajo.

La rescisión, es el ejercicio de un derecho potestativo que pertenece a cada una de las partes, en el caso de que alguna incumpla gravemente sus obligaciones.

Esta potestad esta condicionada a los siguientes presupuestos:

- Debe ser un acto u omisión imputable a uno de los sujetos de la relación, que origine el incumplimiento de una obligación en la relación de trabajo.

- El incumplimiento de la obligación debe ser de carácter grave, ya que la Ley considera que no todo incumplimiento origina la disolución de la relación de trabajo.

- La rescisión radica en que siempre es debido un acto humano, por lo tanto, que puede evitarse.⁵⁹

3.2.1. Aviso por Escrito y Causas de la Rescisión.

El aviso por escrito con la fecha y las causas de la rescisión que da el patrón al trabajador son fundamentales y de gran importancia en la relación de trabajo, y más aún en los contratos por tiempo indeterminado.

Mario de la Cueva: nos indica que esta formalidad tiene un doble aspecto " por una parte, la

⁵⁹. - DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit. p. 241.

existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra parte, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual además le permitirá preparar su "contradefensa" .

Nos dice además que si el patrón no cumple con esta formalidad, no podrá tener ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que ya comprobado el despido, deberá decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización, a elección del trabajador.⁶⁰

El Diario Oficial del 4 de Enero de 1980, publicó la reforma legal que tuvo como objetivo transformar el sistema procesal laboral, estableciendo la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador e impone al patrón la carga de la prueba con la modificación del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su última parte. El patrón está obligado a dar aviso escrito de la fecha y causa o causas del despido, en el caso que el trabajador se negara a recibir el aviso, el patrón tendrá

⁶⁰ - R.L.M. p. 259.

los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, para hacerlo del conocimiento de la Junta correspondiente, proporcionándole a la Junta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador; la falta de aviso al trabajador o a la Junta, bastará para considerarse como despido injustificado, esto implicará que la Junta condenará al patrón a indemnizar al trabajador o a reinstalarlo, según la acción ejercida por él mismo.

La rescisión termina con la relación de trabajo antes del plazo convenido y opera sólo cuando se dan los supuestos contenidos en la Ley o causas análogas, que sean de naturaleza grave y de consecuencia semejante, marcado por la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo.

La rescisión puede ser la realización de una conducta o un hacer, como lo pueden ser los actos inmorales en el lugar de trabajo, o de una omisión, o un no hacer, como podría ser el negarse el trabajador a tomar las medidas de seguridad para evitar un riesgo de trabajo.

3.2.2. Despido.

Las causas de la rescisión pueden ser imputables al patrón o al trabajador. Ambas son diferentes. En el caso de la rescisión imputable al trabajador estaremos hablando de que existe un despido; por el contrario cuando es una causa de rescisión imputable al patrón se hablará de que existe un retiro.

El despido es el resultado de una acción u omisión por parte del trabajador de carácter grave, establecido en la ley como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Las causas del despido están contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, que dice: " Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo al trabajador o en su caso, el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que

carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador ".

Para que esta fracción tenga aplicación, se necesita que se exija a los trabajadores que solicitan empleo que presenten las cartas de recomendación en donde se especifiquen y se atribuyan las cualidades o capacidades que manifiesta tener, de este modo si no son aptos, con dichas cartas se comprueba el engaño.

II. " Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia ".

La probidad debe entenderse como la rectitud, la hombría de bien, integridad, honradez en el obrar y la lealtad. El trabajador que con sus actos, desprestigia a la empresa en donde trabaja es un individuo falto de

probidad.⁶¹

El trabajador que cobra un salario por desempeñar cierta actividad, pero en su lugar desempeña otra actividad diferente en su provecho, comete falta de probidad. En cuanto a los actos de violencia, amagos, injurias y malos tratamientos en contra del patrón, en este caso, la ley con toda justificación impone esta sanción, porque sería imposible tener a un trabajador dentro de la empresa el cual ha faltado al deber elemental de respeto hacia el patrón.

III. " Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo ".

Esta fracción está condicionada a que se altere la disciplina del lugar donde se presta el servicio, un claro ejemplo será cuando un trabajador participa en riñas dentro del centro de trabajo y dentro de horas de labor.

61. - GUERRERO, Ezequiel. Op. Cit. p. 278.

IV. " Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo ".

El trabajador podrá ser despedido justificadamente, si realiza alguna de las causales antes mencionadas aún cuando sea fuera de la jornada de trabajo ya que éste debe de comportarse con honradez y probidad hacia el patrón.

V. " Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las laborales o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo ".

Esta causa es establecida en la ley, debido a que el patrón sufre una pérdida en su patrimonio con la conducta del trabajador al ocasionar un menoscabo dentro de la empresa donde labora.

VI. " Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio ".

En esta fracción es cuando el trabajador por negligencia inexcusable, ocasiona daños materiales durante la jornada de trabajo en los edificios, instrumentos y demás objetos relacionados con la actividad laboral.

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

En esta causa no es necesario que se llegue a consumir el daño, basta con que exista el peligro de que ocurra para considerar que se puso en peligro la seguridad del establecimiento.

VIII. " Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento de trabajo ".

La moral es un término muy subjetivo, lo que en un trabajo puede ser inmoral en algún otro no lo será.

La sociedad es cambiante, tiene sus normas éticas el actuar contra ellas puede ser considerado un acto inmoral.

IX. " Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa ".

El revelar algún secreto de fabricación de que tenga conocimiento algún trabajador aunque no sea de confianza estará dentro de esta causal.

X. " Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada ".

La inasistencia del trabajador por tres o más días en un periodo de treinta días, da lugar a la rescisión del contrato.

XI. " Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado ".

Es obligación del trabajador cumplir con los deberes establecidos en el contrato de trabajo, lo que significa que debe obedecer al patrón siempre y cuando las órdenes sean relativas al trabajo.

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

Esta causal busca evitar los riesgos de trabajo.

XIII. " Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico ".

El trabajador deberá presentarse a su centro de trabajo en condiciones físicas normales para poder realizar su trabajo, un trabajador que se presenta en estado de embriaguez no puede desempeñar su trabajo, pudiendo sufrir un riesgo de trabajo, todo esto en perjuicio del patrón y del mismo trabajador.

XIV. " La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo ".

Esta causal implica que efectivamente haya un impedimento real para el cumplimiento del contrato de trabajo, debido a la inasistencia al centro de trabajo, en virtud de la sentencia ejecutoriada que le priva de libertad al trabajador.

XV. " Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión ".

Las causas análogas son para abarcar todos los supuestos posibles de rescisión.

3.2.3. Retiro.

" El retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral ".⁶²

El retiro puede considerarse como la terminación de la relación de trabajo, por parte del trabajador, por causa imputable al patrón.

Las causas de retiro se encuentran establecidas en el artículo 51 de la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 51: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. " Engañarlo el patrón o, en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de

⁶²- DAVALOS, José. Op. Cit. p.105.

las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador ".

En este caso nace viciada la relación de trabajo y puede darse la rescisión, si se realiza debe ser en un plazo no mayor de treinta días.

II. " Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos ".

La falta de probidad u honradez, debe entenderse como el engaño y la mala fe que ejercita el patrón en contra del trabajador o sus familiares.

III. " Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de

trabajo ".

Como vimos anteriormente las faltas no sólo son en horas de jornada sino también fuera de las mismas.

IV. " Reducir el patrón el salario del trabajador ".

El patrón en ningún caso puede reducir el salario, de hacerlo se estará ante una grave causa de retiro.

V. " No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido o acostumbrados ".

La principal obligación del patrón es la de pagar el salario, ambas partes determinan la fecha y el lugar para realizar el pago. De no hacerlo el patrón, el trabajador podrá ejercer esta causa.

VI. " Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo ".

Es una acción negativa en contra del trabajador por parte del patrón que pone en peligro la seguridad del trabajador durante la jornada de trabajo.

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

Es de gran importancia que el patrón siga las medidas preventivas ya que de no hacerlo pone en peligro al trabajador al producirse riesgos de trabajo.

VIII. " Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento de las personas que se encuentran en él ".

Esta causa es similar a la anterior pero en este caso se habla de imprudencia o descuido por parte del patrón en cuanto a la seguridad dentro del establecimiento de trabajo.

IX. " Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajador se refiera ".

Las causas análogas son para abarcar todos los supuestos posibles de retiro.

El aviso del retiro no es un acto formal, el trabajador, para demostrar que sea retiro y no despido, se deberá dar aviso por escrito al trabajador con acuse de recibo que sirva de prueba fehaciente de dicho acto.

" El trabajador que solicite la rescisión de su contrato por causas imputables al patrón tendrá derecho a que se le pague la indemnización de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicio, y sus salarios vencidos hasta que se cumpla el laudo ".⁶⁸

3.3. Terminación de la Relación de Trabajo.

Anteriormente hemos visto a la suspensión y la

68.- CARRASCO FLORES, Edmundo. 35 Lecciones de Derecho Laboral.
Septima edición, Trillas, México 1992. p.122.

rescisión, pero ahora nos toca hablar de la Terminación de la Relación de Trabajo, que es una forma de concluir los efectos del contrato de trabajo sin alguna responsabilidad ni para el patrón ni para el trabajador. Los motivos están contenidos en el artículo 53 de la Ley Federal de Trabajo.

La terminación procede, cuando no hay sujeto a quien imputar la causa, no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador de la extinción de la relación de trabajo.

3.3.1. Rescisión y Terminación.

Tanto la rescisión como la terminación son términos que se llegan a confundir suponiéndolos como sinónimos, pero esto no puede ser posible, ambos términos, ponen fin a la relación de trabajo, pero debido a diferentes razones, por un lado, mientras que la rescisión disuelve la relación de trabajo por una de las partes cuando la otra incumple gravemente sus obligaciones patrón o trabajador. La Terminación en cambio disuelve de igual manera la relación de trabajo pero, debido a un mutuo consentimiento entre las partes.

Por tal motivo cuando hablemos de rescisión es por causa grave de incumplimiento y cuando hablemos de terminación hablaremos de mutuo consentimiento.

La misma Ley hace esta diferencia entre rescisión y terminación de la relación de trabajo. Artículo 46 rescisión y artículo 53 terminación.

3.3.2. Causas de la Terminación.

Las causas de la terminación están establecidas en el artículo 53 de la Ley Federal de Trabajo y son:

I. " El mutuo consentimiento de las partes ".

Esta causa de terminación es el resultado de la renuncia del trabajador y la conformidad por parte del patrón. Aunque en muchas ocasiones la renuncia es en realidad un despido injustificado.

La renuncia no es un convenio ni una liquidación y por esta razón, no requiere para su validez que sea ratificada ante los tribunales del trabajo.

II. " La muerte del trabajador ".

Es una causa natural de la terminación, ya que el trabajador presta el servicio en una forma personal, al morir éste se da por terminada la relación de trabajo.

III. " La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 ".⁶⁴

Esta causa está determinada por la celebración de contratos por tiempo o por obra terminada, o la explotación de minas.

Al no existir material de trabajo se extingue la relación laboral.

IV. " La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo ".

64.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.
Op. Cit., p. 284.

Quando un trabajador por alguna incapacidad física o mental, queda incapacitado para continuar la relación de trabajo ésta se da por terminada.

3.3.3. La Responsabilidad patronal y la Terminación sin causa justificada.

Si se da por terminada la relación de trabajo por parte del patrón sin fundarla en alguna causa de las mencionadas en el artículo 53 de la Ley Federal de Trabajo, los trabajadores afectados puedan acudir a las acciones que están contenidas en el artículo 48 y en su caso exigir el pago de los salarios vencidos, y todas aquellas prestaciones a que tienen derecho, de acuerdo con el artículo 55 de la Ley Federal de Trabajo.⁶⁵

En este capítulo nos hemos adentrado en tres temas en apariencia semejantes, pero definitivamente distintos entre sí, la Suspensión, la Rescisión y la Terminación de las relaciones de trabajo. Esta diferencia está marcada por la misma Ley, la Suspensión por el

⁶⁵ - BAVALOS, José. Op. Cit. p. 178.

artículo 42, la Rescisión por el artículo 46 y la Terminación en el artículo 53.

Para finalizar nuestro capítulo, haremos una aclaración, sólo hablamos de suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo en forma individual y no colectiva por razones obvias del mismo tema, ya que nos referimos a la mujer no como ente aislado sino como parte de una sociedad en pro del progreso en el cual día con día participa dentro del ámbito laboral.

CAPITULO 4

FUNDAMENTO JURIDICO DEL RIESGO DE TRABAJO, SUSPENSION E INDEMNIZACION.

4.1. Constitución.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esta plasmado el sentimiento de lucha de un pueblo, que peleó por conseguir derechos que no poseía derechos todos ellos justos a todas luces, luchó hasta que los constituyentes inspirados en este clamor redactaron la primera constitución social del mundo, donde se protege al individuo, no sólo como ser humano, sino además como trabajador, dándonos un bello precepto. Así, con este sentir del pueblo, nace nuestro artículo 123 constitucional de donde emanan nuestras diferentes leyes laborales que amparan a la clase trabajadora.

Los preceptos constitucionales que hablan del Riesgo de trabajo, Indemnización y Suspensión, son el artículo 123 en sus fracciones XIV, XV, XIX Y XXVII, además, los artículos 31 en su fracción III y 5°

en su párrafo cuarto Constitucional.

El artículo 123 Constitucional contenido en el título sexto del Trabajo y de la Previsión Social, nos dice que: " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y social- mente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley ".

El Congreso de la Unión, sin 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.

Fracción XIV. " Las empresas serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o

simplemente la incapacidad temporal permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario ";

La clase trabajadora, víctima por mucho tiempo de la explotación, encuentra en este artículo a la seguridad social entre otros derechos, como podemos observar en esta fracción, la clase trabajadora queda protegida en cuanto a los riesgos de trabajo, tales como enfermedades o cualquier accidente, derivado de su actividad laboral, y sus posibles consecuencias.⁶⁶

Con el nacimiento del artículo 123 Constitucional, se introduce con algunas modificaciones inspiradas por la Comisión, "relativas al principio de Igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales".⁶⁷

66.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada.
Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, México 1992.
p. 536.

67.- DE BUEN. NESTOR. Op. Cit. p. 349

Esté es un derecho irrenunciable, dond  se trata de proteger al trabajador, derecho que es alcanzado tras una larga lucha por conseguir mejores condiciones de trabajo.

Fracci3n XV. " El patr3n estará obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociaci3n, 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 máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepci3n, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso " .

Dependiendo del tipo de trabajo, principalmente el de las fábricas, los trabajadores se encuentran expuestos a sufrir todo tipo de riesgo derivados del mal mantenimiento de la misma fábrica o de los instrumentos o maquinaria de trabajo, para evitar cualquier percance, los

legisladores trataron de evitarlos, procurando que los patrones siguieran todas las medidas de seguridad en protección del trabajador, es así como nace esta bella fracción del artículo 123 Constitucional.

Fracción XIX. " Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje ".

En esta fracción, aunque se habla o se haga referencia al paro de actividades por un exceso de producción, podemos decir de alguna manera, que estamos hablando de suspensión, esto es porque al realizarse el paro de actividades hay una interrupción en la relación de trabajo. Suspende y continúa cuando las condiciones de producción se restablecen o estabilizan.

Fracción XXVII. " Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las

Indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicio ocasionado por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra ".

Son causas nulas, como lo expresa nuestra misma Constitución, el hecho de que el obrero renuncie a las indemnizaciones a que tenga derecho por un accidente o enfermedad, provocado por el incumplimiento del contrato o por que el trabajador es despedido para evitar cumplir con esta obligación.

Existen derechos que son irrenunciables y por consiguiente un trabajador que sufre algún riesgo de trabajo tiene derecho a la protección que la ley le brinda, siendo inevitable su ejecución bajo ninguna circunstancia.

La Ley Federal del Trabajo al tocar el tema concerniente a la suspensión nos remite a la Constitución en su artículo 5° párrafo cuarto y al artículo 31 fracción III.

La Constitución en su artículo 5° nos dice: " A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, Industria, Comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, en cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligados, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas personas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes " .

El artículo 31 en su fracción III, nos señala lo siguiente: " Son obligaciones de los mexicanos: ...

III. Alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la Independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior " .

" El desempeño de cargos y servicios consignados en el artículo 5° Constitucional, son entre otros, los siguientes: el servicio de las armas, los de jurado, cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que son obligatorios; como también es obligatorio lo dispuesto por la fracción III del artículo 31 de la Constitución: alistarse y servir en la Guardia Nacional... Estos servicios impiden al trabajador realizar su trabajo; por esta razón la relación se suspende y el patrón no tiene obligación de pagar el salario ".⁶⁸

Como podemos observar, ambos preceptos constitucionales suspenden la relación de trabajo, por ser obligaciones que determina la misma Constitución a los nacionales.

4.2 Ley Federal de Trabajo de 1931.

La Ley Federal de Trabajo de 1931 nos hablaba de la Suspensión dentro de su Capítulo XI, que era titulado " de la suspensión de los Contratos de Trabajo " .

68.- DAVALOS, J. J. Op. Cit. p. 129.

Uno de los artículos más sobresalientes era el artículo 116, que nos decía: " Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón ": La fracción I y II que decían son causas la falta de materia prima en la negociación, así como la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la continuación de las labores.

En cambio, la fracción III nos hablaba del exceso de producción. La fracción IV, nos señalaba la causa de la incostabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa.

Las fracciones V y VI, primeramente nos hablaban del caso fortuito no imputable al patrón y la falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que hayan sido destinadas a las empresas.

La fracción VII, nos decía que era causa cuando el trabajador contraía alguna enfermedad contagiosa, así como la fracción VIII, nos mencionaba la muerte o incapacidad del patrón, cuando tenía por causa inmediata

la suspensión temporal del trabajo.

Finalmente, la fracción IX, nos indicaba que era causa la falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa.

Estas, son las causas que suspendían el contrato de trabajo dentro de la Ley Federal de Trabajo de 1931.

El artículo 117, dice " La suspensión puede afectar a toda una empresa o parte de ella ".^{OP}

El artículo 118, nos hablaba que en los casos de las fracciones V, VII y VIII del artículo 116, los patrones darían aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, mediante comprobación. Para las fracciones I, II, III, IV, VI y IX

^{OP}- Ley Federal de Trabajo. Diario Oficial de la Federación. Sección segunda, 1931. México, D.F. 2 de Agosto de 1931. p. 28.

los patrones previamente a la suspensión solicitaban la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, acreditando su petición.

El artículo 119. " La suspensión no importa la terminación de los Contratos de Trabajo ".

Una vez concluida la suspensión el artículo 120 nos dice que el patrón deberá informar con oportunidad la fecha del inicio de las labores, los trabajadores regresarán a su mismo puesto que ocupaban antes de la suspensión, siempre y cuando se presenten con un plazo no menor de 30 días.

La Ley Federal de Trabajo de 1931 llamaba a los riesgos de trabajo " De los riesgos profesionales " contenidos en el título sexto del artículo, y los definía en su artículo 284: " Riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas ". Mismos conceptos que son definidos en sus artículos 285 y 286. Y dicen: " Accidente de trabajo es

toda lesión médico - quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que pueda ser medida, sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producida en las mismas circunstancias ".

Enfermedad profesional: " Es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por un largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero o del medio en que se ve obligado a trabajar, y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos o biológicos ".⁷⁰

Como consecuencia de los riesgos se puede producir:

- La muerte;

⁷⁰ - Ley 24 de 1924 p. 55.

- Incapacidad total permanente;
- Incapacidad parcial permanente; e
- Incapacidad temporal.

Refiriendonos a las indemnizaciones, el artículo 293 nos habla al respecto y nos dice que se tomará como base para calcular las Indemnizaciones de este Título, el salario diario que perciba el trabajador en el momento en que se efectúe el riesgo. En el caso de los trabajadores que perciban un sueldo calculado por unidad de obra, se tomará como base la cantidad que resulte como promedio diario en el último mes anterior al riesgo. En el caso de los aprendices, se fijará como base para determinar la indemnización, el salario más bajo que perciba un trabajador de la misma categoría profesional.

El artículo 295 nos dice a que tienen derecho los trabajadores que sufren un riesgo profesional.

- A asistencia médica;
- A ministración de medicamentos y material de curación; y
- A la Indemnización fijada en el presente Título.

Dentro de los artículos que van del 296 al 325, la ley nos enmarcaba a que tenía derecho el trabajador dentro de los diferentes tipos de Indemnización, esto de acuerdo a las consecuencias de los riesgos profesionales. Nosotros, sólo mencionaremos los artículos que poseían mayor trascendencia para nuestro tema.

El artículo 300, nos dice: " Si el riesgo realizado tiene como consecuencia una incapacidad permanente o temporal, total o parcial, sólo el trabajador perjudicado tendrá derecho a las indemnizaciones que fija la propia ley ".

El artículo 305 nos indicaba que los patrones para cumplir con las obligaciones que les marcaba éste Título, debían asegurar a su costa al trabajador, por medio de un contrato de seguro que debía realizarse con una empresa nacional.

El artículo 308, nos señalaba que en caso de un riesgo profesional, los patrones estaban obligados a proporcionar, de forma inmediata los medicamentos,

materiales de curación y asistencia médica que requerían y fueran necesarios. Al respecto los patrones debían tener los medicamentos necesarios en su fábrica o taller, para proporcionar una atención de emergencia. Cuando la cantidad de obreros excedía de 300, el patrón estaba obligado a mantener un sitio con un médico y una enfermera por lo menos, o localizarse en un lugar en donde podían llevarse al trabajador a un hospital o clínica en un tiempo que no rebasará las dos horas.

El artículo 311, nos indicaba que: " Si el trabajador lesionado o enfermo se rehusaba con justa causa, a recibir la atención médica otorgada por el patrón, no perdería los derechos que le daba este Título".

Este es un bello precepto, el cual protegía al trabajador en el caso de rechazar con justa causa la atención médica otorgada en caso de que sufriera un riesgo profesional.

La Ley, no sólo protegía al trabajador, de igual

manera protegía al patrón cuando así lo ameritaba las circunstancias, el artículo 316 exceptuaba de la obligación del pago de la indemnización, atención médica y suministro de medicamentos y material de curación cuando el trabajador se presentaba en estado de embriaguez o bajo el influjo de algún narcótico o droga enervante y con esto ocasionaba el riesgo profesional. De igual manera, cuando el trabajador ocasionaba deliberadamente una incapacidad, cuando el accidente era debido a fuerza mayor extraña al trabajo, y cuando la incapacidad era el resultado de alguna rifa o intento de suicidio. En todos estos casos el patrón quedaba exceptuado del pago de indemnizaciones.

Por otro lado, el artículo 317 señalaba que el patrón no quedaba eximido de sus obligaciones, cuando:

- El trabajador explícita o implícitamente hubiera asumido los riesgos de su ocupación;
- Que el accidente hubiera sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la víctima; y
- Que el accidente hubiere ocurrido por negligencia o torpeza de la víctima, siempre que no hubiera habido premeditación de su parte.

En estos tres casos anteriores, el patrón quedaba obligado a cubrir las indemnizaciones según correspondiesen.

Otro precepto es el artículo 322, donde se manifestaba que en ningún caso, aún existiendo varias incapacidades de por medio, el patrón estaba obligado a pagar una cantidad mayor a la que correspondía a la indemnización por incapacidad total permanente.

En todos los casos de muerte por accidente o enfermedad profesional, deberá de practicarse la autopsia para poder determinar sin duda alguna la causa del deceso. Esto, con el fin de evitar posibles venganzas y para protección de los demás trabajadores de la fábrica o empresa.

Dentro de la Ley Federal de Trabajo de 1931 se enmarcaba la tabla de Enfermedades Profesionales, con el fin de ayudar a determinar y delimitar las Indemnizaciones correspondientes de acuerdo al tipo de Incapacidades permanentes o temporales.

4.3 Ley Federal de Trabajo de 1970.

Al presentar esta Ley, no pretendemos hacer un estudio comparativo entre la Ley Federal de Trabajo de 1931 y la de 1970 aunque sí apreciaremos las diferencias que existen entre una y otra.

Primeramente la Suspensión en el año 31 era llamada Suspensión de Contrato de trabajo, ahora es llamada " Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo ", localizadas en el Capítulo III a partir del artículo 42 al 45.

Artículo 42. " Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón ".

I. " La enfermedad contagiosa del trabajador ".

La anterior medida es de tipo preventiva, ya que busca evitar posibles contagios al resto de los trabajadores, así mismo busca proteger la salud y evitar

posibles epidemias tanto a trabajadores como a la población en general que pudiera entrar en contacto.

II. " La Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo ".

Esta fracción se refiere a los accidentes y enfermedades, pero excluye a los causados por un riesgo de trabajo, por estar sujetos a un régimen especial.

III. " La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria: Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél ".

Esta, es una causal establecida en favor del trabajador, ya que es él quien incumple en el contrato. Es un caso de fuerza mayor, siendo el Estado quién priva de la libertad durante un proceso.

Termina la suspensión, cuando el trabajador

recupera su libertad, ya sea por falta de méritos o por libertad bajo fianza o la sentencia absolutoria.⁷¹

IV: " El arresto del Trabajador ".

Esta causa de Suspensión está basada en una situación de hecho que impide la prestación del trabajo, en consecuencia de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores.

V. " El cumplimiento de los servicios y desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución; y el de las obligaciones consagradas en el artículo 31 fracción III, de la misma Constitución ".

Los cargos y servicios consignados en el artículo 5° Constitucional, entre otros, son: El servicio de las armas, los de jurado, cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta que sean obligatorios.

De igual manera es obligatorio lo contenido en el artículo

71.- DAVALOS, J. J. Op. Cit. Pág. 125.

31 fracción III que menciona lo siguiente: Alistarse y servir en la Guardia Nacional, para asegurar y defender la Independencia, el honor, el territorio, los derechos o los intereses de la Patria. Estos cargos o servicios impiden la prestación del trabajo.⁷²

VI. " La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes ".

Cuando el trabajador es designado entre los organismos ya mencionados, se suspende la relación de trabajo, y el patrón no tiene la obligación de pagar salario.

VII. " La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador ".

72.- R. E. v. p. 127.

Es causa de suspensión, cuando al trabajador le faltasen documentos que son necesarios para justificar la prestación del servicio contratado, tales documentos podrían ser licencias, certificado de salud, pasaporte, certificados de estudio o cualquier otro documento que sea requerido y sin el cual la actividad no pueda ser permitida; la relación de trabajo se suspende para que el trabajador pueda obtener dichos documentos.

Artículo 43. " La Suspensión surtirá efectos: "

I. " En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo ".

II. " Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelve, o termine el arresto ".

III. " En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y ".

IV. " En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses ".

Consideramos fundamental este artículo, ya que determina el momento en que surte efectos la Suspensión en cada uno de los casos que nos presenta el artículo 42 de nuestra Ley Federal de Trabajo, por ello lo transcribimos textualmente. El punto de interés para nosotros se presenta en la fracción I, que nos indica que comienza a surtir sus efectos la Suspensión desde el momento que el patrón tiene conocimiento de la Incapacidad para el

trabajo, y el periodo será fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cabe mencionar, que el artículo 45 de la Ley Federal de Trabajo nos marca cuando deberá regresar el trabajador a sus labores, en los casos de las fracciones I, II IV y VII del artículo 42. Deberán regresar a sus labores al día siguiente en que termine la suspensión; y para las fracciones III, V y VI del mismo artículo, deberán regresar a sus labores dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa que originó la suspensión.

Ahora, entraremos al Título Noveno de la Ley Federal de Trabajo llamado " Riesgos de Trabajo ", que abarca del artículo 472 al artículo 515.

Sólo mencionaremos los artículos de mayor trascendencia, para delimitar nuestro estudio.

Artículo 472. " Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo incluidos los

trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352 ".

Este artículo ampara a un gran número de trabajadores, ya que se aplica a todas las relaciones de trabajo exceptuando a los talleres familiares, por disposición del artículo 352 de esta ley.

Los artículos 473, 474 y 475 nos definen a los riesgos de trabajo, los accidentes y enfermedades, de los que ya hemos hablado ampliamente en nuestro capítulo I.

El artículo 477, nos dice: " Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I.- Incapacidad Temporal.
- II.- Incapacidad permanente parcial.
- III.- Incapacidad Permanente total.
- IV.- Muerte.

En los artículos que van desde el 478 al 480, se nos definen cada una de estas incapacidades, siendo de particular atención para nosotros la contenida en el

artículo 478, señalando lo siguiente: " Incapacidad Temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo ".

Siendo lo anterior base para el desarrollo del capítulo V de esta tesis.

Por otro lado el artículo 483 en su primer párrafo, nos dice: " Las Indemnizaciones por riesgo de trabajo que produzca incapacidades, se pagarán directamente al trabajador ".

" Como el salario, las indemnizaciones deben pagarse directamente al trabajador ".⁷⁸

El artículo 484, indica que: " Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo ".

78.- Ley Federal de Trabajo, Comentada por TRUEDA URBINA, Alberto, et al. Cerezo, Imprenta editores, Pinar del Rio 1992. p. 209.

El artículo 485, dice: " La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo ".

Estos artículos, nos indican como es que se deberá de determinar las indemnizaciones, en base al salario del trabajador.

El artículo 487, indica que: " Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

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

El artículo 491, dentro de su primer párrafo, nos dice que si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará

desde el primer día de la incapacidad.

La fracción anterior, también reviste importancia para el desarrollo del siguiente capítulo.

Por último, otro de los artículos que consideramos importantes, es el artículo 509, que nos señala lo siguiente: " En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgen necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlas y vigilar que se cumplan ".

Es de suma importancia, el que las empresas o establecimientos cumplan cabalmente con esta disposición, primordialmente por que representa una protección para el mismo trabajador, previniendo así posibles riesgos y enfermedades dentro de los centros de trabajo, evitando al mismo tiempo inasistencias por incapacidad.

4.4 La Ley del Seguro Social.

Esta Ley fué creada para la seguridad y protección de los trabajadores, la seguridad social es un medio para realizar los objetivos de política social y económica del Gobierno, satisfacer a la población en sus demandas y aspiraciones en seguridad social, proporcionando grandes beneficios a los trabajadores, garantizando el derecho a la salud, la asistencia médica y la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales. Todo esto queda plasmado y materializado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, Institución que debe ser reconocida como una de las mejores en México, ya que desde su creación, siempre ha contribuido de manera significativa en el desarrollo de nuestro País.

La Ley del Seguro Social contempla a los riesgos de trabajo en su capítulo III, intitulado " Del seguro de riesgos de Trabajo ", estando dividido en 6 secciones.

Nosotros, sólo mencionaremos aquellas secciones consideradas relevantes para el desarrollo de esta tesis.

Sección Primera. Generalidades.

En los artículos 41, 42 y 43 se definen a los riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo, mismos que ya han sido definidos por nosotros en el capítulo I.

El artículo 45, nos dice: " La existencia de estados anteriores tales como... enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la Incapacidad Temporal o permanente ".

En este artículo, nos interesa referirnos al hecho de que aún existiendo estados anteriores de enfermedad, esto no sería causa para disminuir las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, y debido a un trastorno menstrual probablemente se dé la existencia de dichos estados anteriores.

El artículo 50, indica que: " El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este artículo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los

tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando exista causa justificada. El Instituto deberá de dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad ".

Este artículo es fundamental, ya que determina el hecho de que si un trabajador sufre un accidente o enfermedad de trabajo, éste deberá de someterse a los exámenes médicos, así como a los tratamientos que señale el Instituto, de no hacerlo perdería las prestaciones en dinero a que tiene derecho. Lo anterior, con el fin de evitar posibles fraudes o engaños al patrón, ya que se estaría devengando un sueldo sin llevar a cabo el servicio correspondiente por parte del trabajador, incurriendo en engaño y por consiguiente en fraude.

Artículo 55. " Los riesgos de trabajo pueden producir

- I. Incapacidad Temporal;
- II. Incapacidad Permanente parcial;
- III. Incapacidad Permanente Total; y
- IV. Muerte.

Sección Segunda. De las prestaciones en especie.

Especemos por el artículo 56, que nos indica que: " El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

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

En este artículo se enmarcan todas las posibles prestaciones a que puede tener derecho un trabajador que sufra un riesgo de trabajo.

Tercera Sección. De las prestaciones en dinero.

Artículo 58: " El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

- I. 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...

II. ... En el caso de enfermedad de trabajo, se calculará el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas o las que tuviese si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión ... "

El artículo 60, señala: " Los certificados de Incapacidad Temporal que expida el Instituto se sujetaran a lo que establezca el reglamento relativo.

El pago de los subsidios se hará por periodos vencidos no mayores de siete días ".

Tanto el artículo 58 como el 60, nos señalan cuanto y como deberán pagarse las prestaciones en dinero, así como la forma en que deberá de calcularse el monto de dicho pago.

Sexta Sección. De la Prevención de riesgos de trabajo.

Dentro de esta sección, tenemos dos artículos esenciales, el artículo 80 y el 82.

Artículo 80: " 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 riesgo de trabajo en las empresas de hasta cien trabajadores ".

Esto reviste gran importancia, ya que a través de distintas campañas de información entre los trabajadores principalmente, el Instituto proporciona así un servicio con carácter preventivo, anticipando posibles causas para la presencia de algún riesgo de trabajo.

El artículo 82, nos dice: " El Instituto llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y prácticas convencionales a efecto de prevenir la realización de dichos riesgos ".

Siendo esta última ley, altamente protectora de los intereses de las empresas principalmente.

4.5 Estudio Comparativo con la Legislación Japonesa.

A pesar de que el Japón, se presenta como una sociedad con tradiciones altamente arraigadas, en donde la mujer ha sido minimizada y discriminada, la mujer japonesa ha obtenido triunfos significativos, a nivel legislativo a lo largo de su historia, apareciendo hoy día como una parte importante dentro de su propia sociedad.

El artículo 24 de la nueva Constitución declara que: " El matrimonio se basará en el consentimiento mutuo de ambos cónyuges, y se mantendrá sobre la base de la igualdad de derechos de marido y mujer en mutua cooperación ". Hasta entonces la legislación había favorecido siempre al hombre; las mujeres se sometían a la autoridad masculina, primero a la del padre, luego a la del marido y por último a la del hijo mayor o en su defecto a la de otro miembro varón de la familia. Durante la administración Tukogawa una mujer adúltera podía ser condenada a muerte mientras que el hombre podía mantener

relaciones extramaritales sin restricción legal".⁷⁴

Las antiguas tradiciones del Japón son muy difíciles de erradicar, a pesar de que la mujer va adquiriendo más y mayores derechos y ocupando cargos políticos. Japón sigue siendo un país de privilegio para el hombre. Algunos todavía conservan tradiciones antiguas como el hecho de caminar detrás de su esposo, la vida social del varón es muy diferente a la de la mujer. Pero en algunos aspectos, la mujer japonesa resulta menos perjudicada que la mujer occidental.

" Es dueña absoluta de la casa y de la economía familiar. La mayoría de los maridos entregan el sueldo íntegro a sus mujeres, quienes separan una cantidad para los gastos cotidianos ".⁷⁵

Tal vez nosotros no comprendamos el sentido y el fin de las tradiciones japonesas, aún pareciendonos de alguna manera sumisión de la mujer hacia el varón, tenemos que tomar en cuenta dos situaciones importantes, la

74.- Enciclopedia Salvat. 500 Págs. 2.1194.
75.- Ibíd.

primera el hecho de que las costumbres orientales tienen otro origen y la segunda que a pesar de ellas, los derechos de la mujer oriental son superiores en escala a los de la mujer occidental o en su caso a los de la mujer mexicana. Sus leyes las protegen en mayor medida que nuestras legislaciones.

En México, aparentemente se presenta una igualdad ante la ley, pero ésta es en realidad ilusoria en gran medida. La mujer es discriminada, nuestro país posee otro tipo de cultura y tradición que la de Japón, pero de alguna manera presentan similitudes, puesto que la mujer ha sufrido la desigualdad con respecto al varón a lo largo de la historia.

Siguiendo con nuestro estudio comparativo, entre la legislación japonesa de trabajo y la Ley Federal de Trabajo de México. La legislación japonesa recibe el nombre de Derecho Laboral Común, consta de 13 Capítulos, el capítulo de nuestro interés es el capítulo VI intitulado " La mujer y los menores trabajadores ", que van desde el artículo 56 al 68.

El artículo que nos llama la atención por considerarlo el más importante en relación con el trabajo es el artículo 67, titulado " Licencia por estado de Menstruación ".

Artículo 67: "El empleador no deberá utilizar el trabajo de una mujer que sufra las consecuencias de su estado de menstruación o el de aquella que efectúe trabajos perjudiciales para tal estado ".

El alcance de los trabajos que establece el artículo precedente debe estar previsto por la ley.

Este artículo es maravilloso, ya que desafortunadamente algunas mujeres padecen problemas causados por la menstruación, problemas serios que van desde el síndrome premenstrual hasta un trastorno menstrual; de esto hablaremos ampliamente en el próximo capítulo.

Este tipo de reglamentación, no existe en nuestro país pero consideramos que es básico que se comience a legislar al respecto en esta materia.

Probablemente la menstruación no se ha legislado por la existencia de un gran tabú, ya que al tratar de hablar de ella se presenta como un fenómeno reconditó que resulta prohibitivo, pero el problema subsiste ahí vigente y silente ya que la mujer sufre y padece las consecuencias de este problema. Una de las causa de que la mujer no haya sido escuchada es la aparente naturalidad de la menstruación, debido a su presencia en toda mujer, pero esta puede traer consecuencias o padecimientos que deben ser atendidos desde temprana edad. El esperar a tener relaciones sexuales, contraer matrimonio o desear tener descendencia y así poder ser escuchada y atendida, podría ser la causa de padecimientos o consecuencias de la menstruación, que en ocasiones son agravados por el tipo de actividad o condiciones en que es desempeñada la labor de trabajo.

5 CAPITULO

LA MENSTRUACION COMO CAUSA DE SUSPENSION EN LA RELACION DE TRABAJO.

5.1. Discriminación de la mujer

El hombre ha evolucionado y ha transformado su forma de vivir y de pensar, pero desafortunadamente la mujer desde épocas antiguas hasta la actualidad sufre discriminación, una la más palpables es en el ámbito laboral, atmósfera donde ha prevalecido el varón, en este ámbito la mayoría de las mujeres son vistas como objetos sexuales y esto implica que el hecho de ser mujer es sólo para dedicarse única y exclusivamente al hogar y su único destino la crianza de los hijos, sin poder aspirar a ocupar un lugar respetable en el centro de trabajo.

El artículo 4 constitucional nos dice en el segundo párrafo " el varón y la mujer son iguales ante la ley "., pero ahora nos preguntamos realmente son iguales, poseen las mismas oportunidades de llegar a ocupar un buen puesto de trabajo? .

México, sociedad en donde prevalece el pensamiento machista, en donde dentro de los centros de trabajo se le tiene más credibilidad y confianza al trabajo masculino que al femenino. A la mujer se le exige el doble de esfuerzo y dedicación sin reconocimiento.

Desde épocas muy antiguas, partiendo desde los Aztecas, las mujeres han sido discriminadas comenzando desde el ámbito familiar pasando por el laboral e inclusive hasta el ámbito sexual. En la sociedad mexicana el pensamiento que predominó fué que sólo la mujer servía para ser madre. "La mujer noble mexicana estaba excluida de los cargos públicos o de las actividades políticas... sólo actuó como agente transmisor del poder y los privilegios y vivió dedicada exclusivamente a la elaboración de tejido y al manto; y al cuidado de los hijos".⁷⁰

La mujer de clase social inferior no sólo realizaba las actividades domésticas y la labor de tejido de su familia, además ayudaba a su marido en los trabajos

70.- RAMOS ESCANDON, Carmen, et. al. Presencia y Transferencia La mujer en la Historia de México. El Colegio de México, México 1987. p. 10.

agricolas y artesanales contribuyendo obligatoriamente a completar la cuota de tributo; la mujer de esta clase llevaba a su espalda una carga mas pesada aún la de sus propios hombres de su misma clase.⁷⁷

Los varones poseían 35 oficios para ganarse la vida mientras que la mujer solo tenía 15 oficios. Es por demás abundar en este tema. Solo seguiremos analizando como la mujer a lo largo del tiempo ha sido discriminada.

La mujer, como se ha mencionado, desde pequeña se le ha inculcado que sólo sirve para procrear y obedecer al marido, sin contradicción; desafortunadamente algunas mujeres viven felices con esa ideología, pero en contradicción existen muchas mujeres con ideas propias y de superación aunque esto les implique doble carga de trabajo, solo por poner un ejemplo una mujer casada que trabaja tiene que levantarse antes de la hora para tener desayuno preparado y mandar a los chicos y al marido a sus labores, salir y comenzar su jornada de trabajo que podría ser de las 9:00 hrs. a las 19:00 hrs. pero esto no termina

77. - Ibidem. p. 19.

aquí, al regresar a casa tiene que ver y atender a los niños y marido que incluye preparar cena, la educación de los niños, lavar ropa, trastes, y demás cosas que implica el cuidado del hogar además de los requerimientos sexuales de su pareja su jornada de trabajo es doble. En comparación a su pareja, este sólo labora sus 8 horas, y sólo pocas ocasiones se inmiscuye en labores domésticas o en la educación de los hijos. La obligación del hogar es algo que les fué heredado plenamente a las mujeres.⁷⁸

La discriminación, en los centro de trabajo inicia de la mujer hacia la mujer, comienza con críticas desde la forma de vestir hasta el ascenso de puesto... ¿Cómo llegó tan alto a ese puesto?.Tocando nuestro tema de tesis algunas mujeres opinan que (ya que no lo han padecido) un dolor menstrual no es pretexto para faltar, y que es más comprensible un dolor de cabeza en el hombre siendo que en el dolor menstrual intervienen hormonas que afectan el funcionamiento total del cuerpo.

Otra forma de discriminación para la mujer en

78. - GILBERTI, EVA. Tiempo de Mujer. Sudamericano. Chile 1992.

los centros de trabajo corre a cargo del hombre. Es difícil vivir en una sociedad donde ha prevalecido y dominado el varón. La mujer siempre ha sido discriminada, el varón piensa que solo sirven como objeto sexual, distracción y que no posee inteligencia. Piensan que si llegan a ocupar un puesto importante es porque se han valido de sus encantos e influencias con un superior... pero cuñ equivocado es este pensamiento ya que tanto el varón como la mujer poseen un nivel similar de inteligencia y capacidad para desempeñar cualquier tipo de trabajo. Pero desafortunadamente sigue el predominio masculino.

Las mujeres son objeto de insulto incluso hasta de burla por parte del varón. Es injusto de sobre manera que la mujer tenga que demostrar día con día su capacidad y sobre todo trabajar doblemente, comportarse o vestirse de tal forma.

No queremos de ninguna manera hacer notar que la mujer es más, por forma contraria. Solo queremos resaltar, que una capacidad semejante a la de cualquier hombre

varón más aún la misma ley indica que tanto varón como mujer son iguales ante ella.

La discriminación directa y abierta se maneja con frecuencia en los centros de trabajo, una mujer de limpieza tiene un sueldo inferior que por ejemplo el de un peón.

En los centro de trabajo permanece el pensamiento que la mujer sólo es un objeto sexual, de distracción esto acarrea el llamado acoso sexual, situándolo en el ámbito laboral puede definirse como "conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección del empresario, que el sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por el trabajador, y cuya posición ante la misma determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de éste o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio".⁷⁹

⁷⁹ PEREZ DEL RIO, Teresa. El DL. Discriminación e Igualdad en Negociación Colectiva. Ministerio de Asuntos Sociales. p.109.

Tanto el varón como la mujer poseen capacidades similares para desempeñar cualquier tipo de trabajo, desafortunadamente este tipo de pensamiento no es el que predomina en los centros de trabajo.

Una forma más de discriminación palpable se presenta en cuestión de oportunidades por ejemplo, cuando existe la posibilidad de un ascenso o de mejorar las condiciones laborales, quien tiene preferencia es el varón generalmente. De igual manera se puede apreciar en el salario, que la mujer tiene un sueldo inferior al del hombre desempeñando el mismo trabajo. De la misma manera podemos seguir mencionando una infinidad de desigualdades que existen en el trabajo, en otra palabras. La llamada "igualdad" entre mujer y varón no existe, es el varón quien siempre tiene prioridad y mejores oportunidades.

A lo largo de nuestra investigación encontramos lo que llamaremos " Barreras de Concreto " que presentamos en la siguiente interrogante y sus posibles respuestas:

¿ Por qué no siempre las mujeres llegan a la cima ?

- Porque la inmensa mayoría de gerentes de empresas son hombres, y los hombres se sienten más cómodos trabajando con su mismo tipo de gente (léase hombres).

- Porque las mujeres tienen bebés.

- Porque la licencia de maternidad es cara.

- Porque a muchos hombres no les gusta ver mujeres embarazadas en su oficina.

- Porque los hombres piensan que entrenar a una mujer (que puede salir embarazada), es perder el tiempo.

- Porque muchos hombres piensan que una mujer embarazada está siempre cansada y es muy susceptible.

- Porque los hombres piensan que una mujer no se sentirá tan comprometida con su trabajo si tiene hijos.

- Porque el día de trabajo no está hecho para quien tenga que criar niños.

- Porque las mujeres no tienen esposos que les den apoyo en sus carreras o que las ayuden con los quehaceres domésticos.

- Porque las mujeres no orinan de pie.

- Porque son improductivas y malgeniosas una vez al mes.

- Porque todavía las mujeres son juzgadas por su apariencia.

- Porque una mujer atractiva es una distracción, y una mujer no tan atractiva es poco interesante.

- Porque hay muchos hombres que dejan la educación de sus hijos en manos de la mujer y creen que ellos como padres, no deben involucrarse demasiado. Y los que creen importante contribuir a la crianza de los hijos, no hacen nada para reformar el sistema. ⁸⁰

Con lo anterior podemos reafirmar lo antes dicho

80. - Barreras de Género. Cosmopolitan, Apr 22 No. 4 México 1995. p. 22.

y concluimos que a pesar del cambio de los tiempos la discriminación hacia la mujer sigue siendo palpable en todo ámbito, principalmente en el ámbito laboral, donde se puede apreciar una tremenda desigualdad que va desde sueldo a percibir hasta oportunidades de empleo o ascenso dentro de un mismo campo competitivo con el varón.

5.2 Índice de mujeres despedidas a causa de los dolores menstruales.

No se ha encontrado, a lo largo de nuestra investigación algún caso de mujeres despedidas por esta causa, pero se puede presentar el caso de rescisión por faltas injustificadas acumuladas dentro de un periodo de 30 días y esto lo encontramos en el artículo 47 fracción X de la Ley Federal de Trabajo, donde nos dice que: " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

fracción X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada ".

Como podemos apreciar, pueden ser despedidas justificadamente sin responsabilidad para el patrón porque encuadran en el artículo antes mencionado cuando por causa de los dolores menstruales o por un problema ginecológico determinado la mujer trabajadora tiene que faltar 2 o 3 días sin poder justificar sus faltas, siendo aplicable para ellas el artículo antes mencionado, sin poder hacer algo al respecto porque legalmente esté justificado este tipo de despido sin tener defensa alguna en su contra. Tenemos que hacer la aclaración que este tipo de despido no es para todas la mujeres, es sólo para aquellas que tienen una alteración menstrual que las imposibilita trabajar. De ninguna manera es para todas las mujeres porque si es difícil que las contraten con este tipo de propuesta los empresarios no contratarían a la mujer por no convenirles a sus intereses.

5.3 La necesidad de reglamentar la menstruación en la Ley Federal de Trabajo.

A lo largo del estudio se ha mencionado el tabú que existe al tratar de hablar o de exponer el tema de la menstruación. Es algo real que desde los primeros tiempos

la mujer ha venido padeciendo y que por muchas razones se ha tenido que mantener oculto por prejuicios, ignorancia o debido a normas estrictas que han sido determinadas por la misma sociedad.

Por tal motivo nosotros trataremos de dar luz y paso a éste tema en pro y beneficio de la mujer que padece algún trastorno menstrual.

De esta idea partimos para decir que es necesario reglamentar la Menstruación en la Ley Federal de Trabajo.

Nosotros proponemos que puede ser encausada en dos vertientes, la primera como causa de suspensión en la relación laboral y la segunda como un riesgo de trabajo enfocado como enfermedad de trabajo.

Primeramente: Como causa de suspensión en la relación de trabajo por tratarse de una enfermedad que no deriva de un riesgo de trabajo, en este supuesto es donde consideramos más óptima nuestra propuesta. El artículo

42 de la Ley Federal de Trabajo nos marca que es la suspensión temporal, y en su fracción II "La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo "; nuestra propuesta sería que se adicione un párrafo más a esta fracción quedando:

Artículo 42: Fracción II " La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Se considerará en esta fracción como enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, a los trastornos menstruales que padezcan algunas mujeres bajo dictámen médico-ginecológico ".

Como se puede apreciar, esta fracción no deberá ser aplicable a todas las mujeres, sólo proponemos que esta fracción sea para proteger única y exclusivamente a las mujeres que padecen trastornos menstruales y que a causa de éstos se vean impedidas a laborar 2 o más días de un periodo de 30 días pudiendo así comprobar sus faltas.

Nuestra segunda propuesta es referente a que los

trastornos menstruales formen parte de los riesgos de trabajo, enfocado como enfermedad de trabajo. ¿Pero cómo pueda ser posible esto?

Los riesgos de trabajo estan divididos en accidentes y enfermedades de trabajo, el artículo 475 nos define la enfermedad de trabajo y dice "Es todo 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".

Ahora bien ¿Cómo un trastorno menstrual puede ser considerado como enfermedad de trabajo y estar dentro de este rubro?

Los trastornos menstruales son ocasionados por muchos factores, su clasificación es amplia y no son enfermedades que desaparezcan teniendo relaciones sexuales o teniendo un hijo como se piensa o se cree por ignorancia. Son verdaderas enfermedades que por causa de determinado trabajo pueden ser un riesgo de trabajo. Esta idea no clarifica nada por ello proponemos el siguiente

ejemplo:

Una obrera dentro de la línea de producción se ve obligada a permanecer de pie, si ésta padece dismenorrea que es la aparición de dolor durante la menstruación y que trae como consecuencia el aumento de sangrado menstrual entre otras sintomatologías, (siendo la principal causa de pérdida de horas de trabajo en la mujer) de manera que no puede seguir trabajando, al no poder justificar este padecimiento como riesgo de trabajo por miedo a perder su empleo, mes a mes va agravando dicho padecimiento.

Es aquí donde podemos decir que puede ser encuadrado este ejemplo como un riesgo de trabajo enfocado como enfermedad de trabajo, no tuvo su origen en el trabajo pero fué motivo del mismo por que va agravando el padecimiento.

Como este ejemplo existen infinidad de padecimientos causados por trastorno menstrual: Antes de seguir ampliando nuestro tema y proseguir con el ámbito

legal es necesario explicar el mundo de los trastornos menstruales el cual resulta ser muy amplio y difícil de deslindar.

5.3.1. Tensión premenstrual (S.P.M.)

Tensión premenstrual: " Esta alteración también se denomina síndrome premenstrual consiste en un cuadro que se presenta frecuentemente en la mujer y que le premia a consultar a un ginecólogo "⁸¹

Básicamente las manifestaciones clínicas de este padecimiento son:

a) " Síntomas y signos vagos que aparecen de 6 a 10 días antes del inicio de la menstruación: cefalea, dolor lumbar, pesantez en el abdomen, mareo, vértigo, inestabilidad emocional, ansiedad, depresión, así como irritabilidad, todos estos síntomas desaparecen con el inicio de la menstruación.

b) Aumento de peso corporal, polidipsia, mastodinia,

81.- MONDRAGON CASTRO, Héctor. Ginecología Básica Ilustrada.
segunda edición, Trillas. México 1992. p.180.

sensación de meteorismo, estreñimiento y edema de manos y pies ".⁸²

Etiología.

Es difícil determinar las causas que originan este tipo de sintomatología, pero se puede mencionar algunas:

- La disminución de los estrógenos y progesterona;
- La retención de líquidos;
- Aumento en los niveles de prolactina que explican la mastodonia por retención de agua, sodio y potasio.

Estos síntomas se explican por la retención exagerada de líquidos y la presencia de prostaglandinas, son de intensidad variable y desaparecen en forma espontánea cuando se presenta la menstruación, ocasionalmente son de tal magnitud que obligan a la paciente a permanecer en cama.

⁸² - Idem.

El tratamiento a este tipo de problemas deberá ser determinado por el mismo ginecólogo.

5.3.2. Trastornos menstruales.

El término trastorno menstrual abarca a las alteraciones del ciclo menstrual consistentes en cambios del sangrado, ya sea en su duración, cantidad o frecuencia.

Una de las causas más frecuentes de visita y de consulta con el ginecólogo por parte de las mujeres, son los sangrados vaginales como se ha mencionado a lo largo del capítulo, la menstruación es el sangrado que aparece fisiológicamente en forma cíclica cada 26 a 32 días en la mujer y cuando este sangrado no es normal se producen los llamados trastornos menstruales.

La Asociación Mexicana de Ginecología y Obstetricia clasifica los trastornos menstruales de acuerdo con las alteraciones en su frecuencia, sudoración y la cantidad de sangre menstrual. mismas que trataremos enseguida.

5.3.2.1. Alteraciones en la frecuencia.

Esta clasificación se subdivide en:

- Amenorrea
- Proimenorrea
- Opsomenorrea

La Amenorrea

Se explicará con mayor detalle posteriormente ya que resulta de gran importancia por sí misma.

Proimenorrea.

A los ciclos menstruales menores de 25 días o aquellos que se adelantan más de 5 días en la aparición del sangrado se les llaman proio que significa precoz o frecuente. ⁸³

" De origen folicular. El folículo tiene una duración de 14 días en un ciclo de 28, pero en ocasiones

83.- Asociación de Médicos del Hospital de Ginecología y Obstetricia No. 3 del I.M.S.S. Ginecología y Obstetricia, Tercera Edición, I.M.S.S. México 1969. p. 607.

raras, este folículo dura menos tiempo, el ciclo total se acorta y la menstruación se presenta también en forma precoz.

Las infecciones sobre todo el pro-ovario, son capaces de producir un acortamiento del ciclo ovárico con menstruación precoz. Tratamiento quirúrgico".⁸⁴

En las congestiones pélvicas se presenta a veces la menstruación antes de lo previsto, además que se prolonga durante mayor número de días y es muy abundante. Son casi siempre en casos de mujeres con muchos hijos. Los anticonceptivos dan buen resultado. En ciertas lesiones de la cérvix, como el ectropión se presenta un sangrado premenstrual por congestión que se continua con la menstruación normal y clínicamente aparece como una menstruación precoz y prolongada que en verdad es un sangrado de origen cervical.

Opsomenorrea

De Opse, que significa tarde, son ciclos mayores

84. - Ibem.

de 35 días de retraso de más de 5 días en el inicio del flujo sanguíneo menstrual, en el año hay pocos ciclos.

Se observa en algunas mujeres una hemorragia espaciada en el ovario poliquístico y una variedad del mismo que es el síndrome de Stein Leventhal, acompañado de otros fenómenos como el hirsutismo, además del engrosamiento de la albúmina del ovario.

La opsomenorrea puede deberse no a una alteración ovárica sino a un padecimiento hipotisiario por falta de hormona luteinizante que produzca la ovulación en tiempo adecuado o en alteraciones del hipotálamo, tiroides, nutricionales que observa también en las alteraciones menstruales de origen psíquico.

5.3.2.2. Alteraciones en la duración

Se subdivide en:

- Polimenorrea; y.
- Oligomenorrea.

Polimenorrea.

Sangrado menstrual de más de 8 días de duración,

obedece a varias causas:

1) Factor Endometrial, el endometrio deja de sangrar cuando se regenera, cuando cicatriza, de tal manera que un defecto en la retapicación en la cavidad uterina, hace que el sangrado se prolongue. Esta ausencia de cicatrización adecuada se presenta en los pequeños tumores : pólipos, fibromiomas o en ciertas lesiones como la tuberculosis ulcerativa o en la endometriosis endometrial que dificulta la cicatrización.

2) Factor Vascular. Las mujeres con congestión púlvica con incremento de la vasculación de la pelvis, tienen una menstruación más prolongada, y coincide habitualmente con un útero grande.

3) Factor Miometrial. La falta de contracción del músculo uterino para producir hemostasia al finalizar la menstruación, puede causar que el segundo se prolongue, esto se ve en la fibromiomatosis sobre todo en la mural y en la adenomiosis, en la inmensa mayoría de los casos de polimenorrea corresponde a una fibromiomatosis uterina en

la que además existe en forma casi constante un factor de tipo ovárico con existencia de poliquistosis.⁸⁵

Oligomenorrea.

Sangrado menstrual menor de tres días de duración que se observa en dos condiciones.

- Cuando el endometrio es pobre y escaso, en estas condiciones coinciden con un útero pequeño y por lo tanto el área de sangrado es reducida y la hemorragia naturalmente es escasa.

- Insuficiencia Ovárica. Se refiere a la escasa producción de estrógenos dentro del ovario, lo que origina como respuesta por parte del endometrio un pobre y escaso sangrado.

5.3.2.3. Alteraciones en la Cantidad.

Las alteraciones en la cantidad de sangrado menstrual se dividen en:

- Hipermenorrea; y,
- Hipomenorrea.

⁸⁵ - Ibidem p. 687.

Hipermenorrea

Es el aumento considerable en la cantidad del sangrado menstrual habitual. Es una menstruación en cantidad exagerada, que se asocia casi siempre a la prolongación de la hemorragia y constituye la hiperpolimenorrea.

Se observa en dos aspectos:

- 1).- En la congestión pélvica activa en las jóvenes que usan la bicicleta o acostumbra la equitación, o en las excitaciones frecuentes no acompañadas de descongestión, es decir sin orgasmo.
- 2).- Congestión Pasiva. Es frecuente en las mujeres que están mucho tiempo inmóviles como las cajeras, las costureras, las secretarias, que permanecen mucho tiempo sentadas.
- 3).- Cuando la matriz es grande habrá hipermenorrea por tumores, por adenomiosis o por subinvolución postparto.⁸⁴

⁸⁴ - Idem. p. 699.

Hipomenorrea

"Se asocia frecuentemente a la disminución en el número de días y se retrasa opschipo oligomenorrea y es la consecuencia lógicamente de un endometrio escaso o de una cavidad pequeña como en la hipoplasia o de una insuficiencia ovárica que estimula pobremente al endometrio, puede ser de origen ovárico primario, o de origen hipotisiario".⁸⁷

5.3.2.4. Nictomenorrea.

Es el aumento en la cantidad de sangrado durante la noche, se ha considerado como un síntoma de cáncer endometrial. Se presenta generalmente en las mujeres que trabajan de noche y se presenta también en los casos de tuberculosis genital, ésta da fiebre vespertina o nocturna, y produce congestión pélvica en estas horas y el sangrado aumenta por la misma razón.

5.3.3. Dismenorrea

" La dismenorrea o dolor menstrual comprende los trastornos dolorosos que pueden presentarse acompañando

87. - Ibidem. pag. 700.

la menstruación bien de forma aislada como algias en la región genital o conjuntamente a otra sintomatología. Es uno de los síntomas más comunes en clínica ginecológica y la principal causa de pérdida de horas de trabajo en la mujer. En cuanto al momento de aparición puede ser premenstrual, intramenstrual o postmenstrual, con mayor incidencia de los dos primeros".⁸⁸

Dismenorrea Primaria o esencial.

El dolor inicia ya premenstrualmente y alcanza su máxima intensidad el primer día de la menstruación, es de tipo continuo con exacerbaciones más o menos intensas y de corta duración.

La dismenorrea primaria es el dolor menstrual que se presenta en ausencia de lesión pelviana, dicho dolor se prolonga durante varias horas o días, es de tipo cólico continuo de intensidad variable y en ocasiones muy agudo. Algunas veces obliga a la paciente a permanecer en cama, y se acompaña en fenómenos digestivos como náusea, vómito y diarrea.

88.- BOKRULL SIBINA, J. Enfermedades Ginecológicas en Ginecología. España, España 1991. pag. 48.

Etiología.

La causa de esta patología se desconoce, generalmente coincide con ciclos anovulatorios, por lo que se relaciona con disminución de progesterona.

Frecuencia.

La dismenorrea primaria es un cuadro bastante frecuente, ya que ocurre entre el 25 y 35 % de las adolescentes y disminuye en el primer parto.

Cuadro clínico.

La dismenorrea primaria se caracteriza por:

* Dolor tipo cólico hipogastrio, que se inicia a las pocas horas de la menstruación y dura uno o dos días. Alcanza su mayor intensidad el primer día; a veces el dolor es incapacitante.

* Se acompaña de náuseas, vómito, diarrea y mareo.

* La paciente puede presentar lipotomía.

* Ausencia de datos que justifiquen el dolor.

* Mejora el cuadro clínico después de un parto.

Dismenorrea Secundaria.

" Se denomina dismenorrea secundaria a la enfermedad pelviana que ocasiona dolor menstrual. En estos casos las pacientes generalmente cursan menstruaciones normales y el dolor durante éstas aparece en forma simultánea a algunas enfermedades pélvicas (endometriosis, miomas, etcétera), como manifestación de ella ".⁸⁰

La dismenorrea en algunas ocasiones aparece después de varias menstruaciones indoloras consecutivas a ciclos anovulatorios, como consecuencia de la ovulación, o después de un parto, un aborto, o una intervención quirúrgica ginecológica. Por esta razón a la dismenorrea secundaria también se le denomina dismenorrea adquirida.⁸⁰

Etiología.

La dismenorrea secundaria puede tener varios orígenes que pueden ser:

Factores psicógenos: En condiciones normales existen ligeras molestias durante la menstruación, que

⁸⁰ - MONDRAGON CASTRO, H. III. Op. Cit. p. 124.

80. - 124m.

la paciente por temor puede exagerar. Las depresiones favorecen a la aparición de este síntoma.

Desinformación: La mala información acerca de la menstruación puede causar temor y ser causa de dolor en la paciente.

Factores constitucionales: Las enfermedades como anemia, tuberculosis y diabetes producen disminución del umbral doloroso en la paciente.

Inflamación pélvica: La inflamación de las estructuras pélvicas es causa de dismenorrea.

Obstrucciones: Las lesiones cervicales obstructivas, los cambios de posición del útero (ante y retroflexión) y la estenosis cervical pueden producir dolor al dificultar la eliminación de la sangre menstrual.

Tumores: Las tumoraciones uterinas y ováricas también pueden ser causa de dolor durante el periodo de menstruación.

Hipoplasia uterina: La falta de desarrollo adecuado del útero es un factor importante en el dolor menstrual.

Factores endocrinos: Los factores endocrinos, como la contractilidad exagerada del miometrio por acción estrogénica, pueden causar dismenorrea.

Factores endometriales: La localización anormal del endometrio en la adenomiosis y en la endometriosis causa dolor.

Es importante destacar que en la actualidad no se da importancia a la hipoplasia o a la posición del útero y han perdido credibilidad los factores psicológicos a medida que han progresado los conocimientos bioquímicos en la investigación de ésta dismenorrea.²¹

5.3.4. Hemorragia Uterina Anormal.

Es el sangrado menstrual excesivo en cantidad o duración, que ocurre en plazos variables. Este sangrado

Dr. BORRULL SIBINA, J. Op. Cit. p. 48.

puede ser anatómico, cuando se acompaña de alteraciones orgánicas de las vías genitales o de los tejidos que participan en la menstruación; o puede ser un sangrado funcional, cuando lo origina un mal funcionamiento del eje hipotálamo-hipófisis-ovario-endometrio en ausencia de alteraciones orgánicas evidentes.

El sangrado anormal constituye el síntoma y/o signo más frecuente en ginecoobstetricia, es un problema frecuente en la etapa reproductiva aunque puede ocurrir después de la menopausia y ocasionalmente ante de la menarca.

La denominación de hemorragia uterina anormal es más adecuada y ha substituido a términos como metrorragia y menometrorragia.

La hemorragia uterina anormal es consecuencia de patología orgánica a cualquier nivel de los órganos genitales, esta se origina por diferentes factores como:

Ovarios: Las enfermedades del ovario que pueden

ocasionar sangrado quedan reducidas a los tumores funcionales de estas glándulas, las causas de sangrado anormal de origen ovárico no son frecuentes. El tumor ovárico cuando existe su tratamiento es quirúrgico o bien oncológico si el caso lo requiere.

Salpinges: Un promedio el 10 % de las mujeres sexualmente activas entre 25 y 30 años tienen molestias por inflamación de los anexos, un sangrado escaso pero persistente, atribuido a la hipertrofia endometrial por inflamación e hiperemia de salpinges y estructuras vecinas.

Utero: Aquí se localiza la causa más frecuente de sangrado anormal ya que en la etapa reproductiva del 15 a 20 % de las mujeres sufren de miomatosis el 80 % de los casos corresponden a mujeres entre los 30 y 50 años. Los tumores de localización submucosa e intramural son la que habitualmente cursan con sangrado ocasionado por la destrucción endometrial a nivel de la superficie tumoral.

En ocasiones la ulceración o degeneración del tumor producen el sangrado que es variable en cuanto a sus

caracteres, se acompaña de trastornos menstruales del tipo hiperpolimenorrea.⁰² El tratamiento recomendado a seguir es de tipo quirúrgico.

Cérvix: Cuando comienza la actividad sexual y sobre todo cuando existen cambios anatómicos del cérvix (laceraciones o desgarros secundarios al parto) aumenta la susceptibilidad a infecciones e infestaciones cervicales modificadas desfavorablemente por otras alteraciones locales. Este tipo de patología se manifiesta por un flujo vaginal de diversas características y en casos muy severos se agrega un sangrado escaso que generalmente aparece después del coito. Estas manifestaciones obligan a una inspección directa del cérvix y de acuerdo a los hallazgos clínicos y de laboratorio se establece el tratamiento correspondiente.⁰³

Vagina: En la mujer adulta los traumatismos durante el coito o lesiones por cáusticos (permanganato) son las causas más comunes de sangrado anormal.

02.- Asistencia de Medicina del Hospital de Ginecología y Obstetricia N.º 3 del I. M. S. S. Op. Cit. pag. 109.

03.- Idem.

Quedan incluidas en este caso las mujeres anticoaguladas que cursan con sangrado intermenstrual. El sangrado anormal aparece en las mujeres especialmente cuando no hay un ajuste correcto en la medicación anti-coagulante.

Mujeres con padecimiento hemático como puede ser púrpuras, leucemias, tienen dentro de su cuadro clínico sangrado a varios niveles siendo uno de ellos el genital.

5.3.5. Hemorragia Disfuncional

La hemorragia disfuncional es un trastorno causado por una persistencia folicular que origina un endometrio hipoplásico de tipo proliferativo, y se manifiesta por un sangrado abundante, prolongado e irregular precedido de un ciclo más largo de los habituales. Puede presentarse a cualquier edad, pero suele aparecer con mayor frecuencia en la etapa puberal, en el climaterio y después de un parto, en periodos en que la función ovárica sufre importantes cambios, coinciden generalmente con los ciclos anovulatorios, es decir cuando no se produce la ovulación.

El sangrado disfuncional es irregular, no se puede fijar un patrón de él: En ocasiones es persistente en cantidad variable, abundante desde el comienzo, o irregular; en algunos días es excesivo y en otros escaso. "Existen hemorragias uterina disfuncional en la edad generativa de las pacientes que ingresan en el Hospital de Ginecoobstetricia No.3, por trastornos ginecológicos, existen entre un 15 a 20% de legrados por hemorragia uterina disfuncional".⁰⁴

Como podemos constatar los trastornos menstruales son muchos pero uno de los más frecuentes son los sangrados anormales causados por muchos factores, y esto implica una incapacidad para la paciente por tratarse de enfermedades delicadas que deben ser tratadas a tiempo.

5.3.6 AMENORREA.

La amenorrea es la ausencia de flujo menstrual durante tres a más ciclos sucesivos durante el periodo reproductivo de la mujer. De acuerdo a sus características, se le clasifica en primaria, secundaria y

fisiológica.

Amenorrea Primaria

La amenorrea primaria tiene lugar cuando en una joven de más de 14 años de edad, en la que aún no se definen los caracteres sexuales secundarios, no se presenta la menstruación o bien que a los 16 años de edad no menstrúe a pesar de tener un desarrollo somático normal.

Amenorrea Secundaria

Es un trastorno que consiste en el cese de la menstruación en una mujer que presenta sus ciclos menstruales regularmente, es decir, después de la menarca.

Amenorrea Fisiológica

Se designa con este nombre a la ausencia de la menstruación ante de la pubertad, durante la gestación y después de la menopausia.

Existe otra clase de amenorrea aparente, la llamada criptomenorrea. En ésta si hay menstruación pero

no es aparente debido a un obstáculo externo (tabique vaginal, himen imperforado) que impide a la sangre fluir libremente al exterior, quedando retenido en la vagina y dentro de la cavidad uterina.

Cualquier anomalía que interfiera en el complicado sistema hormonal de la menstruación puede traer como consecuencia la ausencia de ésta o un trastorno en su cantidad o duración. Por este motivo clasificamos etiológicamente a la amenorrea en la siguiente tabla:

PRIMARIA	
Órgano afectado	Patología
Hipófisis	Secreción anormal de gonadotropinas por alteraciones genéticas o tumorales.
Glándulas suprarrenales	Hiperplasia
Ovarios	Disparexia gonadal Síndrome de Turner Poliquistosis Ovarios refractarios
Útero	Ausencia de útero Endometritis
Vagina	Ausencia de vagina Himen perforado Tabique vaginal

SECUNDARIA

Organo afectado	Patología
Centros nerviosos superiores	Traumatismos Intoxicaciones Infecciones Seudociestis Anorexia nerviosa
Hipofisis	Amenorrea psicógena Galacterrea Síndrome de Chiari-Frommel S. Castillo-Argón-Forbes-Albrigh Estró persistente Síndrome de Stein Leventhal Adenomas, insuficiencia Síndrome de Sheehan
Tiroides	Hipotiroidismo Hipertiroidismo
Glándulas suprarrenales	Hiperplasia Síndrome de Cushing
Páncreas	Diabetes
Hígado	Cirrosis
Ovario	Tumor (tecoma) Insuficiencia Menopausia precoz Constricción quirúrgica o por radiaciones
Utero	Agenesia de Utero Síndrome de Asherman Endometritis, ausencia de end
Nutricional	Obesidad Desnutrición

FISIOLÓGICA	
Órgano afectado	Cuadro clínico
Utero	Embarazo
Hipofisis	Lactancia
Ovario	Pubertad tardía
	Menopausia

Se puede seguir hablando de este tema por ser muy amplio pero nunca acabáramos, sólo mencionamos las características más importantes de este trastorno menstrual y finalmente diremos que:

El tratamiento de la amenorrea debe ser distinto en cada caso y para cada paciente, acorde con la causa que lo motive.

5.3.7 LEUCORREA

La leucorrea es posiblemente el signo más frecuente en ginecología, ya que aparece en cualquier edad y afecta prácticamente a la totalidad de las mujeres en alguna época de su vida. Este signo es además importante

porque, si apreciamos sus caracteres clínicos, pueden inferirse su posible etiología. El cuadro que mostraremos a continuación nos proporciona una breve explicación para poder determinar la patología presente dependiendo del color y la consistencia del flujo vaginal.

RELACION ENTRE EL COLOR DEL FLUJO VAGINAL Y
LA PATOLOGIA QUE LO PRODUCE.

COLOR DE LA SECRECION VAGINAL	POSIBLE PATOLOGIA QUE LA PRODUCE
Clara mucida	<p> 1. Infección bacteriana 2. Infección fúngica 3. Infección por protozoos 4. Infección por virus 5. Infección por hongos 6. Infección por parásitos 7. Infección por bacterias 8. Infección por hongos 9. Infección por protozoos 10. Infección por virus </p>
Blanco lechoso	<p> 1. Infección bacteriana 2. Infección fúngica 3. Infección por protozoos 4. Infección por virus 5. Infección por hongos 6. Infección por parásitos 7. Infección por bacterias 8. Infección por hongos 9. Infección por protozoos 10. Infección por virus </p>
Blanco espumoso	<p> 1. Infección bacteriana 2. Infección fúngica 3. Infección por protozoos 4. Infección por virus 5. Infección por hongos 6. Infección por parásitos 7. Infección por bacterias 8. Infección por hongos 9. Infección por protozoos 10. Infección por virus </p>
Rosada	<p> 1. Infección bacteriana 2. Infección fúngica 3. Infección por protozoos 4. Infección por virus 5. Infección por hongos 6. Infección por parásitos 7. Infección por bacterias 8. Infección por hongos 9. Infección por protozoos 10. Infección por virus </p>
Amarillo	<p> 1. Infección bacteriana 2. Infección fúngica 3. Infección por protozoos 4. Infección por virus 5. Infección por hongos 6. Infección por parásitos 7. Infección por bacterias 8. Infección por hongos 9. Infección por protozoos 10. Infección por virus </p>
Verde	<p> 1. Infección bacteriana 2. Infección fúngica 3. Infección por protozoos 4. Infección por virus 5. Infección por hongos 6. Infección por parásitos 7. Infección por bacterias 8. Infección por hongos 9. Infección por protozoos 10. Infección por virus </p>
Gris	<p> 1. Infección bacteriana 2. Infección fúngica 3. Infección por protozoos 4. Infección por virus 5. Infección por hongos 6. Infección por parásitos 7. Infección por bacterias 8. Infección por hongos 9. Infección por protozoos 10. Infección por virus </p>

5.3.8. PRURITO VULVAR

Otro de los síntomas ginecológicos que son motivo frecuente de consulta es el prurito vulvar conocido vulgarmente como comezón vulvar, se presenta con frecuencia en los siguientes casos:

- a) En cuadros dermatológicos de la región vulvoperineal, como dermatitis, eccema, urticaria y herpes.
- b) Cuando existe leucoplasia como en el liquen escleroso y atrófico.
- c) En ulceraciones cutanéas como el chancro, el linfogranuloma venéreo y el cáncer vulvar.
- d) Cuando existen secreciones cervicovaginales irritantes como las producidas por tricomonas y monilias.
- e) Cuando existen parásitos en la región vulvar: Phthiruspubis (ladillas), y ácaros.
- f) Irritaciones químicas por usar desodorantes y jabones.

g) Por suciedad ocasionada por costras de secreciones, esmegma o materia fecal.

h) Cuando hay deficiencia estrogénica en pacientes ancianas o que han sufrido castración quirúrgica.

i) Cuando hay alergia a ropa de determinada calidad o desodorantes.

El tratamiento: antes de aplicar un tratamiento es necesario encontrar la causa del síntoma para tratar de suprimirlo.

5.3.9. Leucoplasia

Son patologías vulvoperineales; cualquier exudado vaginal persistente causará prurito, y el rascado producirá liquenificación de la piel. Los cambios inflamatorios causan engrosamiento y edema de la piel.

La leucoplasia se presenta en placas pero está confinada a la vulva. Hay prurito grave. La piel afectada es blanco y engrosada, la piel leucoplásica debe ser

extirpada sin demora.⁹⁵

Este tipo de patología debe ser atendida de inmediato por el ginecólogo, por ser una de las causas más frecuentes en padecimientos de la mujer.

5.3.10. Dispareunia

Hablamos de dispareunia cuando las relaciones sexuales son dolorosas o difíciles de completar, el dolor que se produce en la mujer es durante y como consecuencia del coito.

La dispareunia puede ser debida a factores anatómicos, a trastornos locales y a factores psicógenos.

Factores Anatómicos

Las dificultades de penetración del pene se deben a estenosis del introito o de la luz vaginal debido a anomalías congénitas, tales como un himen rígido o existencia de tabiques vaginales, y también a alteraciones

⁹⁵- CLAYTON STANLEY, G., Manual de Obstetricia y Ginecología, Decima Primera Edición, Manual México, México 1968, p.199.

adquiridas que son secundarias a tratamientos quirúrgicos como puede ser la reparación de una episiotomía o unas plastias perineales.

La atrofia menopausica puede ser una causa anatómica importante de dispareunia en este grupo de mujeres. Puede aparecer la dispareunia, sobre todo a la penetración profunda del pene, cuando hay gran retroversión uterina con prolapso de los ovarios en el fondo de Douglas o sin él, ya que ambas estructuras puede ser dolorosas a la presión".⁹⁶

Trastornos Locales

Las dificultades en el intrito son debidas generalmente a infecciones vulvares e infecciones vaginales. Los dolores a la penetración más profunda se localizan en los fondos de sacos vaginales. En estos casos, las anexitis más o menos extensas son la causa más frecuente. Las endometriosis pueden ser también causas de dispareunia.

⁹⁶- GONZÁLEZ - MERLO. J. J. Ginecología. Quinta edición. Salvat.
España 1968. p.195

Factores Psicógenos.

La dispareunia en ausencia de factores anatómicos o locales puede ser debida a factores psicógenos o bien a la misma ignorancia de la mecánica del acto sexual. Un ejemplo lo tenemos en el intento de penetración prematura sin haber conseguido una lubricación adecuada de la vagina que dificulta o imposibilita el coito.

Cuando los factores son duraderos y profundos, pueden desembocar en espasmos de la musculatura vaginal y dar lugar al vaginismo. Dichos espasmos pueden iniciarse por factores locales, por desinterés hacia el marido o por el miedo de un embarazo.

Tratamiento

La paciente que presenta una causa orgánica evidente que explica la dispareunia podrá ser tratada con pleno éxito en la mayoría de los casos. Cuando, por el contrario, no se encuentra la causa o la paciente no permite una adecuada exploración, la solución es mucho más compleja. La orientación correcta de la mecánica del coito

es suficiente para solucionar el problema.⁶⁷

Como podemos apreciar existen muchos trastornos menstruales, pero desafortunadamente por miedo, tabú o ignorancia de la mujer se desconocen estos problemas y no son atendidos a tiempo. El problema es grave, nosotros pensamos que debe tener más difusión, deben realizar campañas de información por medio de Instituciones de Salud, como lo puede ser el Instituto Mexicano del Seguro Social o Centro de Salud existentes en varios puntos del Distrito Federal.

5.3.11. Aplicación sólo a mujeres que sufran alteraciones del ciclo menstrual bajo dictámen médico-ginecológico.

Es de manera esencial aclarar este punto, el mundo ha evolucionado ha tenido infinidad de cambios, pero aún se siguen conservando muchos prejuicios, tabús, racismo, pero sobre todo desigualdad entre los mismos humanos, pero sobre todo una desigualdad que es la que hay entre la mujer y el varón. Por esta misma razón en nuestro tema no puede ser aplicado a todas las mujeres

⁶⁷ - Ibidem. p. 106.

solo aquéllas que padezcan un trastorno menstrual. porque es sencillo, la mujer desde los primeros tiempos ha sido marginada, le ha costado ir escalando poco a poco un lugar dentro del mundo dominado por el varón.

De esta idea partimos que al ser aplicado a todas las mujeres ningún patrón contrataría a una mujer por no convenirle a sus propios intereses. Sólo proponemos que sea aplicado a mujeres que padezcan un trastorno menstrual bajo dictamen médico-ginecológico, porque de lo contrario se prestaría a mucha confusión y posibles engaños por parte de algunas mujeres y de ninguna manera es nuestra idea, nosotros solo queremos que sean atendidas y protegidas aquellas mujeres que por desgracia sufren algún trastorno menstrual.

5.4. La necesidad de reglamentar a la menstruación en la Ley del Seguro Social como incapacidad.

En puntos anteriores de nuestro trabajo, precisamos que puede ser regulada la menstruación en dos vertientes, la primera como suspensión de la relación de trabajo y la segunda como un riesgo de trabajo. Nosotros

nos inclinamos por la primera, consideramos que es más viable.

Dentro de la Ley del Seguro Social en su capítulo III titulado Del seguro de riesgos de trabajo, tenemos el artículo 45 que es de gran interés para nosotros, que a la letra dice:

"La existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas; no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador".

Nosotros proponemos que se reforme este artículo de la siguiente manera:

" La existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o trastornos menstruales, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador ".

Esta propuesta es en el caso en que los trastornos menstruales sean considerados como riesgos de trabajo en la Ley Federal de Trabajo, como enfermedad profesional no originada en el trabajo, pero si como motivo del mismo.

Otro artículo donde consideramos que debe ser enfocado nuestro tema es el artículo 60, donde a la letra dice: " Los certificados de incapacidad temporal que expida el Instituto se sujetarán a lo establecido por el reglamento.

El pago de los subsidios se hará por períodos vencidos no mayores de siete días ".

Este artículo deberá ser aplicado a nuestra propuesta en caso que sea reformada la Ley, que sea considerada la menstruación como incapacidad temporal, por tratarse únicamente de 2 o 3 días máximo lo que dura un trastorno menstrual.

Ahora tocando el segundo punto, como suspensión

de la relación de trabajo, que es el que consideramos más apto para encuadrar nuestro tema. En la Ley del Seguro Social este tipo de trastornos menstruales deberán estar contenidos en el artículo 96.

Este artículo deberá ser aplicado en caso de suspensión de la relación de trabajo, previamente modificada la Ley Federal de Trabajo en su apartado referente a la suspensión.

El artículo 96 nos marca: " En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas".

Aquí comienza nuestra propuesta que no sólo sea reglamentada la menstruación en la Ley Federal de Trabajo sino también en la Ley del Seguro Social, para beneficio mismo de la mujer trabajadora que sufra un

trastorno menstrual, logrando de este modo que este protegida en las Leyes Laborales y aquellas en que le otorguen una incapacidad para que esos días en que no pueda laborar por estar incapacitada le sean pagados.

5.4.1. Pago de Incapacidad por parte del Seguro Social por tratarse sólo de uno o tres días.

A lo largo de nuestra investigación, como se ha venido mencionando que una parte esencial de nuestro trabajo es aquella en que proponemos que se paguen los días en que la mujer trabajadora no pueda cumplir con su trabajo por estar incapacitada, por las causas ya mencionadas con anterioridad, porque al no estar reglamentada la menstruación en las Leyes Mexicanas, la mujer trabajadora se ve obligada a laborar esos días en que esta incapacitada por algún trastorno menstrual, por miedo a perder su trabajo si de trabajar, o a la inversa falta esos días por estar incapacitada y genera la figura jurídica de la rescisión, llamada también despido justificado perdiendo el trabajo y su salario.

Por tal motivo es necesario que sea reglamentada

la menstruación en nuestras Leyes, además proponiendo que las incapacidades sean pagadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social por tratarse de casos específicos no comunes que sólo algunas mujeres trabajadoras los padecen, en consecuencia el IMSS tendría el control en cuestión de los trastornos menstruales y el pago de las incapacidades.

Al ser un número reducido de pacientes y por tratarse de incapacidades que no rebasan los cinco días consideramos que es conveniente que el IMSS sea el que pague las incapacidades a este tipo de pacientes y que el cargo económico no corra a cargo de los centros de trabajo, sino que al IMSS le fuera asignada una partida presupuestal para dichas incapacidades.

Finalmente, proponemos que es necesario que sean reglamentados los trastornos menstruales tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley del Seguro Social para que sean protegidas las mujeres trabajadoras que padezcan algún trastorno menstrual, sin que esto signifique que sean discriminadas o pierdan la oportunidad de desempeñar cualquier tipo de trabajo. Solo pretendemos que sean

protegidas y no discriminadas.

5.5 La protección que debe tener el patrón cuando es víctima de engaño por parte de la mujer trabajadora.

En las relaciones individuales de trabajo debe existir un justo equilibrio, no solo deben existir obligaciones y derechos hacia los trabajadores, también deben de existir para el patrón, para de esta manera alcanzar una equidad.

El patrón debe tener facultades para poder despedir aquellas mujeres que sufran algún trastorno menstrual, y que, por negligencia o por otro motivo la trabajadora no acuda a los centros de salud a ser atendida o no siga con los tratamientos para tener un mejoramiento y use este motivo como pretexto para faltar cada mes a causa de los dolores menstruales.

De alguna manera debe evitarse este tipo de engaños hacia el patrón, no debe permitirse tales situaciones dentro de los centros de trabajo, por este motivo debe hacerse un estudio dentro de la Ley Federal

del Trabajo y de la Ley del Seguro Social. Se deben tener mecanismos que logren un equilibrio en las relaciones de trabajo para no quebrantar la armonía existente entre las obligaciones y derechos de uno y del otro.

5.5.1. Ley Federal de Trabajo.

Como se ha mencionado dentro de este mismo capítulo los trastornos menstruales pueden ser enfocados en dos ramas, una dentro de la suspensión de la relación de trabajo, y dos como parte de los riesgos de trabajo. Estos puntos ya fueron tratados anteriormente, y ahora se propone adicionar el artículo 42 Bis a fin de evitar que el patrón sea víctima de algún tipo de engaño por parte de la mujer trabajadora; este artículo quedaría de la siguiente manera:

"Artículo 42 Bis.- En el caso de la fracción II del artículo anterior, cuando la trabajadora por negligencia o por otra causa no siga el tratamiento o sea pretexto para faltar, el patrón tendrá la facultad de despedirla por una causa justificada, siempre y cuando sea comprobado este hecho".

En el segundo supuesto planteado con anterioridad, es el caso en que se propone que los trastornos menstruales formen parte de los riesgos de trabajo. Cabe mencionar que puede ser factible la aplicación del artículo 488 que a la letra dice:

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

Fracción III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

..."

Proponiendo en este caso una adición a la fracción III, quedando de la siguiente manera:

"..."

Fracción III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona. O en su caso si el trabajador no sigue con los tratamientos médicos y con ello no obtiene una mejoría en detrimento del patrón; y

..."

Con esta reforma pretendemos dar una seguridad tanto al trabajador como al patrón para que de esta forma exista un justo equilibrio entre los derechos y obligaciones dentro de las relaciones individuales de trabajo.

5.5.2. Ley del Seguro Social.

Es relevante el mencionar que existe una ley que debe de ser mencionada por su importancia y ésta es la Ley del Seguro Social, por estar íntimamente relacionada con la seguridad del trabajador dentro de los centros de trabajo.

Continuando con nuestra idea que propusimos en el punto anterior, y para reforzarla, puede ser aplicable el artículo 46 que a la letra dice:

"No se considerarán para los efectos de esta ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las siguientes causas:

Fracción III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona.

..."

Proponemos que se adicione a esta fracción en su parte final el texto siguiente:

"O en su caso si el trabajador no sigue con los tratamientos médicos y con ello no obtiene una mejoría en detrimento del patrón."

Esta fracción es aplicable en el caso de los trastornos menstruales considerados dentro del rubro de los riesgos de trabajo.

Ahora entraremos a nuestro segundo punto, aquel que consideramos más viable y es el de considerar a los trastornos menstruales dentro del rubro de la suspensión de trabajo.

El artículo de mayor trascendencia que localizamos dentro de la Ley y que engloba todos los

preceptos que deben ser aplicados para protección del patrón es el artículo 99 que dice:

"En caso de incumplimiento por parte del enfermo a la indicación del Instituto de someterse a hospitalización, o cuando interrumpa el tratamiento sin la autorización debida, se suspenderá el pago del subsidio."

Como se ha mencionado en las relaciones individuales existe una balanza por un lado esta el trabajador y por el otro lado esta el patrón, nosotros no estamos a favor de ninguno sólo pretendemos una justa equidad para que la balanza no este inclinada hacia alguno de los lados , sino que esta balanza siempre este equilibrada.

Por último, para reafirmar nuestras ideas anteriores diremos, como se ha establecido con anterioridad tenemos dos vertientes para considerar a los trastornos menstruales, dentro de la legislación, la primera considerar a los trastornos menstruales como suspensión de la relación de trabajo y la segunda dentro

de los riesgos de trabajo. Cuando algún caso este tipificado dentro de la suspensión de la relación de trabajo y la mujer trabajadora engañe al patrón éste podrá despedirla con causa justificada, si se encuentra dentro de los riesgos de trabajo y la mujer trabajadora no cumple con el tratamiento y no sigue las indicaciones del médico en detrimento del patrón, éste podrá despedir a la mujer trabajadora que no cumpla con los requisitos establecidos.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Del análisis realizado, resulta evidente que en México no existe ninguna legislación que regule los trastornos menstruales, en comparación con otros países como Japón donde se regula la menstruación dentro de su legislación de trabajo.

SEGUNDA: A lo largo de la historia de México, no ha sido trascendental el hecho de reglamentar a la menstruación por tabú e ideas de la misma sociedad, pero consideramos que es necesario y de gran importancia que sea reglamentada la misma dentro de las Leyes mexicanas.

TERCERA: Los trastornos menstruales son ocasionados por muchos factores, su clasificación es amplia y no son enfermedades que desaparezcan teniendo relaciones sexuales o engendrando un hijo, como se piensa o se cree por ignorancia. Son verdaderas enfermedades que por su propia etiología provocan que la mujer trabajadora que las padece falte a sus labores. De esta idea deducimos para legislar en esta materia, decir que los trastornos

menstruales pueden ser enfocados a dos vertientes, considerarlos dentro de la suspensión de la relación de trabajo o dentro del rubro de los riesgos de trabajo.

CUARTA: Si consideramos a los trastornos menstruales como causa de suspensión de la relación de trabajo, opción que consideramos más factible, proponemos que sea modificado el artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo quedando de la siguiente manera:

" Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

...

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Considerando en esta fracción como enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo a los trastornos menstruales que padezcan algunas mujeres bajo dictamen médico-ginecológico.

..."

QUINTA: Si consideramos a los trastornos menstruales dentro del rubro de los riesgos de trabajo pueden estar enfocados en el artículo 475 de la Ley Federal de Trabajo que a la letra dice:

" Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios ".

Los trastornos menstruales no tienen su origen en el trabajo, pero si pueden ser el motivo para que se origine el riesgo de trabajo.

SEXTA: Es necesario también reglamentar a los trastornos menstruales dentro de la Ley del Seguro Social en su capítulo III titulado del Seguro de Riesgos de Trabajo, modificando el artículo 45 quedando de la siguiente manera: " La existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o trastornos menstruales, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o

permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador ".

SEPTIMA: Dentro de esta misma Ley encontramos otro artículo que es de suma importancia para la introducción de esta materia dentro de la legislación mexicana y es el artículo 60 que a la letra dice: " Los certificados de incapacidad temporal que expida el Instituto se sujetarán a lo establecido por el reglamento.

El pago de los subsidios se hará por periodos vencidos no mayores de siete días ".

Este artículo deberá de ser aplicado a nuestra propuesta en caso que sea reformada la Ley, para considerar a la menstruación como incapacidad temporal, por tratarse unicamente de 2 o 3 días lo que dura un trastorno menstrual.

OCTAVA: Continuando con la Ley antes mencionada dentro del rubro de la suspensión de la relación de trabajo podemos enfocar el artículo 96 que a la letra

dice: " En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas ".

NOVENA: Al ser un número reducido de pacientes y por tratarse de incapacidades que no rebasan los cinco días, consideramos que es conveniente que el IMSS sea el que pague las incapacidades a este tipo de pacientes y que el cargo económico no corra a cargo de los centros de trabajo, sino que al IMSS le fuera asignada una partida presupuestal para dichas incapacidades.

DECIMA: Las propuestas que mencionamos con anterioridad deberán ser aplicadas única y exclusivamente a aquellas mujeres que sufran algún trastorno menstrual comprobable bajo dictámen médico. De ninguna manera podrá ser aplicable a todas las mujeres. De lo contrario no serían contratadas, por no ser conveniente a los intereses del patrón.

DECIMO PRIMERA: Debé existir un justo equilibrio en las relaciones individuales de trabajo y no sólo otorgarse derechos y obligaciones a los trabajadores, también deben existir para el patrón, esto con el fin de evitar posibles engaños por parte de la mujer trabajadora que no padezca trastorno menstrual alguno y que por este pretesto falte a su trabajo, en perjuicio del patrón.

DECIMO SEGUNDA: Siguiendo nuestro esquema establecido con anterioridad, enfocandose a los trastornos menstruales en dos vertientes, ya mencionadas. Y dentro de la suspensión de la relación de trabajo en la Ley Federal de Trabajo proponemos la adición del artículo 42 Bis el cual podría quedar redactado de la siguiente manera:

Artículo 42 Bis.- En el caso de la fracción II del artículo anterior, cuando la trabajadora por negligencia o por otra causa no siga el tratamiento o sea unicamente pretexto para faltar al centro de trabajo, el patrón tendrá la facultad de despedirla por una causa justificada, siempre y cuando sea comprobado este hecho.

DECIMO TERCERA: En el caso de nuestra segunda vertiente considerando a los trastornos menstruales como riesgo de trabajo. Cabe mencionar que puede ser factible la aplicación del artículo 488 de la Ley Federal de Trabajo modificando la fracción tercera quedando de la siguiente manera:

Artículo 488: " El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y en las modalidades siguientes:

"....

Fracción III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona. O en su caso si el trabajador no sigue con los tratamientos médicos y con ello no obtiene una mejoría en detrimento del patrón; y

....".

DECIMA CUARTA: Es necesario también modificar la Ley del Seguro Social en beneficio del patrón, en este caso puede ser aplicable el artículo 46 de esta Ley modificando su fracción tercera quedando de la siguiente

manera:

Artículo 46: " No se considerará para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las siguientes causas:

"...

Fracción III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona. O en su caso si el trabajador no sigue con los tratamientos médicos y con ello no obtiene una mejoría en detrimento del patrón.

...".

DECIMO QUINTA: El artículo al que consideramos más importante y que además engloba todos los preceptos que deben ser aplicados, es el artículo 99 de la Ley del Seguro Social, que a la letra dice: " En caso de incumplimiento por parte del enfermo a la indicación del Instituto de someterse a hospitalización, o cuando interrumpa el tratamiento sin la autorización debida, se suspenderá el pago del subsidio ".

DECIMO SEXTA: Existen muchos trastornos menstruales desconocidos por la mujer, debido a la falta de información que existe en torno de los mismos, ya sea por tábu, perjuicios, ignorancia u otras causas. El problema es serio ya que dada la falta de atención a dichos trastornos estos repercuten en problemas de salud mayores posteriormente, por ello, nosotros proponemos que se debe de tener más difusión e información acerca de los diferentes trastornos, deben realizarse campañas de información por medio de Instituciones de Salud, tales como el I.M.S.S., y algunas otras.

DECIMO SEPTIMA: Finalmente concluimos que es necesario que sean reglamentados los trastornos menstruales tanto en la Ley Federal de Trabajo, como en la Ley del Seguro Social, sin que esto signifique que se aproveche esta situación en perjuicio del patrón, por el contrario al ser reglamentados y tratados estos serán atendidos adecuada y oportunamente, lo cual significa que se evitara posteriormente la ausencia repetitiva de la trabajadora y el pago de incapacidades, lo cual resultará provechoso para todas las partes.

BIBLIOGRAFIA

1. ARCE CANO, Gustavo. Los Seguros Sociales en México.
Botas, México, 1944.
2. ASOCIACION DE MEDICOS DEL HOSPITAL DE GINECOLOGIA Y
OBSTETRICIA N°3 DEL I.M.S.S.. Ginecología y Obstetricia.
Tercera edición, I.M.S.S., México, 1989.
3. BORRULL SIDENA, J. Esquemas Clínico - Visuales en
Ginecología. Doyma, España, 1991.
4. BRISERO RUIZ, Alberto. Derecho individual de trabajo.
Harla, México, 1990.
5. BRISERO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros
Sociales. Harla, México, 1990.
6. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T.II
V.1 Heliasta, Argentina, 1989.
7. CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta
edición, Trillas, México, 1984.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho
Laboral. Séptima edición, Trillas,
México 1992.

9. CENTRO DE INVESTIGACIONES ANTROPOLOGICAS DE MEXICO.
Esplendor del México Antiguo. T.I.
Séptima edición, Del Valle de México,
México 1988.
10. CLAYNTON STALEY, G. Manual de Obstetricia y Ginecología.
Décima Primera edición, Manual Moderno,
México, 1988.
11. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Porrúa, México,
1994.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I.
Cuarta edición, Porrúa, México, 1981.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II.
Octava edición, Porrúa, México, 1990..
14. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del
Trabajo. T.I. Decimatercera edición,
Porrúa, México, 1993.
15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del
Trabajo. T.II. Séptima edición, Porrúa,
México, 1993.
16. GIBERTY, Eva. Tiempos de Mujer. Sudamericana, 1992.
17. GONZALEZ, MERLOS, J.. Ginecología. Quinta edición,
Salvat, España 1988.

18. GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio. Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo. Limusa, México, 1991.
19. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoséptima edición, Porrúa, México, 1990.
20. HOWARD W. Jones. Jr., SEEGAR JONES, Georgeena. (ORIZAGA SANPERO, J.. Traductor). Tratado de Ginecología de Novak. Décima edición, Interamericana, México, 1990.
21. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. México y la Seguridad Social. T.I. Stylo, México, 1952.
22. KAYE J., Dionicio. Los Riesgos de Trabajo. Trillas, México, 1985.
23. MONDRAGON CASTRO, Héctor. Ginecología básica ilustrada. Trillas, México, 1988.
24. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Porrúa, México, 1990.
25. PEREZ DEL RIO, Teresa. Discriminaciones e Igualdad en Negociaciones Colectivas. Ministerio de Asuntos Sociales, 1990.

26. RAMOS ESCANDON, Cármen. Presencia y Transferencia, la mujer en la historia de México.

El Colegio de México, México, 1987.

27. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano.
Porrúa, México, 1978.

28. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Sexta edición, Porrúa, México, 1981.

LEGISLACION

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Centésima edición, Porrúa, México, 1996.
2. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Comentada por Instituto de
Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M.,
México, 1992.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto TRUEBA
URBINA, et al. Porrúa, México, 1996.
4. LEY DEL SEGURO SOCIAL. I.M.S.S., México, 1996.

HEMEROGRAFIA

1. " LEY FEDERAL DEL TRABAJO ". Diario Oficial de la Federación. Sección Segunda 1931, México, D.F., a 28 de Agosto de 1931. pag. 28.
2. " BARRERAS DE CONCRETO ". Cosmopolitan. Año 22 N° 4. México 1995.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T.IV. Vigésima edición, Heliasta, Argentina, 1981.
2. DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS MEDICAS. Novena edición, Ateneo, Argentina, 1992.
3. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO DE MEDICINA. T.I, Novena edición, Interamericana, España, 1992.
4. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO DE MEDICINA. V.II, Vigésimoséptima edición, Interamericana, España, 1992.

5. DICCIONARIO TERMINOLOGICO DE CIENCIAS MEDICAS. Décima
Primera edición, Salvat, México, 1978.
6. ENCICLOPEDIA SALVAT. 500 PUEBLOS. T.VII, Salvat,
España, 1981.
7. GRAN ENCICLOPEDIA LAROUSSE. T.VII, Planeta, España,
1980.
8. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario
Jurídico Mexicano. Quinta edición,
Porrúa U.N.A.M., México, 1992.