

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.**

LA IMPORTANCIA DEL ESTRÉS LABORAL COMO
ENFERMEDAD DE TRABAJO EN EL CATALOGO DEL ARTICULO
513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
RAFAEL ANTONIO CABRERA ESPINO

ASESOR: DRA. JUANA DEL SOCORRO UGALDE RAMIREZ

MÉXICO D.F.

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 madre Guadalupe Espino:
Por todo el apoyo que me ha dado
a lo largo de mi vida.*

*A mi hermano Roberto Cabrera:
Por su tenacidad, empeño
Amistad y cariño.*

*A la memoria de Antonio Espino:
Por el ejemplo de vida que es para mí,
y demostrarme que en la vida hay que
trabajar por lo que se quiere.*

*A Carlos Luyando Aguirre por todo el apoyo que y
la amistad que me a brindado a través de los años.*

*A mi asesora Dra.. Juana del Socorro Ugalde Ramirez.
Por sus consejos y apoyo en la realización del
presente proyecto.*

*Al Licenciado Manuel Gutiérrez Natividad
Por el gran apoyo que me ha brindado para
mi vida profesional.*

*A la Universidad Nacional Autónoma de México:
Por la oportunidad de elegir mi vocación e inculcarme
el espíritu universitario.*

*A la Facultad de Derecho:
Por darme las herramientas para
afrentar mi vida profesional.*

*A todo mis hermanos Universitarios en especial a:
Alejandro López García, Omar Correa Alcala,
Mijael Champú, Gabriel Soto, Mario Mancilla e
Ignacio Altamirano y Salvador Soza.
Por todos los años de amistad y momentos gratos
que hemos compartido dentro de nuestra
Máxima Casa de Estudios.*

LA IMPORTANCIA DEL ESTRÉS LABORAL COMO ENFERMEDAD DE TRABAJO EN EL CATALOGO DEL ARTICULO 513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

INDICE

Introducción..... |

CAPITULO 1 ANTECEDENTES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO EN MÉXICO.

1.1. Antecedentes legislativos del estrés en México.	1
1.1.1. Periodo de 1904 a 1916.	1
1.1.1.1. Ley de Accidentes de trabajo del Estado de México de 1904.	1
1.1.1.2. Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León de 1906.	5
1.1.1.3. Ley para Remediar el Daño Procedente de los Riegos de Trabajo de 1913.	6
1.1.1.4. Ley de Cándido Aguilar de 1914.	8
1.1.1.5. Ley de Trabajo de Salvador Alvarado de 1915.	9
1.1.1.6. Ley del Trabajo de Martín Triana de 1916.	11
1.1.1.7. Ley Sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Zacatecas de 1916.	11
1.1.1.8. Ley de Trabajo de Espinosa Mireles de 1916.	11
1.1.2. Periodo de 1917.	12
1.1.3. Periodo de 1917 a 1929.	13
1.1.3.1. Proyecto de ley de 1925.	14
1.1.3.2. Código Federal de Trabajo de 1928.	15
1.1.3.3. Reforma a la fracción X del Artículo 73 Constitucional de 1929.	17
1.1.4. Periodo de 1930 a 1943.	17
1.1.4.1. Ley Federal del Trabajo de 1931.	17
1.1.4.2. Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo.	21
1.1.4.3. Ley del Seguro Social de 1943.	22
1.1.5. Periodo de 1944 a 1970.	22
1.1.5.1. Ley Federal de Trabajo de 1970.	23
1.2. Evolución de las teorías de los riesgos de trabajo.	24
1.2.1. Teorías Civilistas.	25
1.2.1.1. Teoría de la Culpa.	25
1.2.1.2. Teoría Contractual.	26
1.2.1.3. Teoría de la Responsabilidad Objetiva.	27
1.2.2. Teorías del Derecho Laboral.	28
1.2.2.1. Teoría de Riesgo Profesional.	28
1.2.2.2. Teoría del Riesgo de Autoridad.	29
1.2.2.3. Teoría de Riesgo Social.	30

CAPITULO 2

CONCEPTOS GENERALES RESPECTO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

2.1. Conceptos esenciales de la materia del trabajo.	32
2.1.1. Trabajo.	32
2.1.2. Trabajador.	35
2.1.3. Patrón.	37
2.1.4. Salario.	38
2.1.5. Seguridad Social.	40
2.2. Riesgos de trabajo.	41
2.2.1. Accidentes de trabajo.	43
2.2.2. Enfermedades de trabajo.	45
2.2.3. Incapacidad	48
2.3. Estrés.	49
2.3.1. Definición de estrés.	49
2.3.1.1. Enfoques para el estudio del estrés.	51
2.3.1.1.1. Como estímulo.	51
2.3.1.1.2. Como respuesta.	52
2.3.1.1.3. Como interacción.	53
2.3.2. Estresores.	54
2.3.3. Tipos de estrés.	55
2.3.3.1 Eustres.	56
2.3.3.2. Distres.	57
2.3.3.3. Estrés agudo.	58
2.3.3.4. Estrés agudo episódico.	59
2.3.3.5. Estrés crónico.	59
2.3.4. Etapas del estrés.	60
2.3.4.1. Reacción de alarma.	61
2.3.4.2. Estado de resistencia.	61
2.3.4.3. Fase de agotamiento.	62
2.3.5. Fisiopatología del estrés.	62
2.3.5.1. Reacción del organismo ante el estrés.	62
2.3.5.1.1. Reacción del sistema nervioso.	63
2.3.5.1.2. Reacción del eje hipotálamo-hipofisario-adrenal	65
2.3.5.1.3. Acciones periféricas.	67
2.3.5.1.4. Sistema noradrenergicas central	68
2.3.5.1.5. Sistema inmunológico.	69
2.3.5.2. Alteraciones asociadas con el estrés.	70
2.3.5.2.1. Alteraciones en el sistema cardiovascular	70
2.3.5.2.2. Alteraciones en el sistema digestivo.	71
2.3.5.2.3. Alteraciones en el sistema reproductivo.	71

CAPITULO 3

MARCO JURÍDICO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO EN EL DERECHO MÉXICANO.

3.1. Constitución Política Mexicana.....	73
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	76
3.3. Ley del Seguro Social	81
3.4. Normas Oficiales Mexicanas.	84
3.5. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de trabajo.	85
3.6. Jurisprudencia.	87

CAPITULO 4

PROPUESTA CON RELACIÓN AL ESTRÉS LABORAL.

4.1. Incorporación del estrés como enfermedad de trabajo.	96
4.1.1. Problemática actual del estrés laboral.	96
4.1.1.1. Investigaciones de diversos países.	98
4.1.1.2. Costos del estrés laboral.	102
4.2. Estrés laboral.	103
4.2.1. Definición de estrés laboral.	103
4.2.2. Estresores laborales.	105
4.2.2.1. Estresores del ambiente laboral.....	106
4.2.2.1.1. Iluminación.....	106
4.2.2.1.2. El ruido.....	107
4.2.2.1.3. Temperatura.	107
4.2.2.1.3.1 Calor.	108
4.2.2.1.3.2. Frio.....	108
4.2.2.1.4. Vibraciones.	108
4.2.2.2. Estresores personales.	108
4.2.2.2.1. Conducta Tipo A.	109
4.2.2.2.2. Conducta Tipo B.	109
4.2.2.2.3. Conducta Tipo C.	110
4.2.2.2.4. Factores individuales.	110
4.2.2.3. Estresores colectivos.	111
4.2.2.4. Estresores organizacionales.	112
4.2.2.4.1 El diseño de la tarea y ambigüedad en el rol.	112
4.2.2.4.2. Estilo de dirección.....	114
4.2.2.4.3. Horario y turnos de trabajo.	115
4.2.2.4.4. Trabajo excesivo y presión de tiempo.....	116
4.2.2.4.5. Comunicación inadecuada.....	117
4.2.2.4.6. El control sobre la tarea.	117
4.3. El estrés laboral causante de enfermedades de trabajo.	118
4.3.1. Sintomatología del estrés laboral.	121
4.3.1.1 Sintomatología personal del estrés laboral.	121
4.3.1.2. Sintomatología organizacional del estrés laboral.....	123

4.3.1.3. Sintomatología ambiental del estrés laboral.	124
4.4. Incorporación del estrés en la Ley Federal del Trabajo.	125
4.4.1. Dictamen por parte del IMSS.	128
4.5. Indemnización por causa de estrés laboral.	129
4.6. Medidas preventivas del estrés laboral.	133
4.7. Beneficios de la prevención del estrés.	135
Conclusiones.....	137
Glosario.....	140
Bibliografía	145

En la vida diaria nos encontramos con problemas cotidianos que son causantes de estrés, los cuales han sido estudiados por considerar que afectan la salud de las personas, bajo esta tesitura el estrés laboral verdaderamente es una enfermedad que perjudica de manera grave no solo la salud del trabajador sino también la productividad empresarial y por ende debe ser considerada como enfermedad de trabajo incluyéndola en el catalogo de enfermedades del artículo 513 de la Ley Federal de Trabajo, por tener su origen en el trabajo mismo o en el medio en el que el trabajador se ve obligado a laborar.

En el primer capítulo de la presente investigación se han estudiado los antecedentes de los riesgos de trabajo en nuestro país, a partir del siglo pasado a nuestros días con la finalidad de observar si dentro de los avances de la ley ha existido alguna mención o preocupación por parte del legislador para proteger al trabajador de dicho padecimiento. Además se estudian las diversas teorías de riesgos de trabajo, las cuales se han tomado en cuenta para legislar al actualizarse un accidente o una enfermedad de trabajo.

En el segundo capítulo de la presente investigación, se vierten los conceptos esenciales de la materia del trabajo, tales como trabajador, patrón, salario, seguridad social, riesgos de trabajo, enfermedad y accidentes de trabajo, además las definiciones y puntos de vista de distinguidos fisiólogos y psicólogos con respecto del estrés, los tipos del mismo, sus estresores o detonantes, las etapas por las que atraviesa el organismo humano, así como las reacciones filológicas perjudiciales.

En el tercer capítulo contemplamos todo lo referente a la legislación vigente en materia de enfermedades de trabajo, comenzando por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, continuando con la Ley Federal del Trabajo de 1970, la Ley del Seguro Social, que entró en vigor en 1997, Normas Oficiales Mexicanas, Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y las jurisprudencias en las cuales sustentamos nuestra hipótesis.

Por último, en el capítulo cuarto vertimos las conclusiones a nuestra investigación de incorporar o no al estrés como enfermedad de trabajo.

Para el desarrollo de la presente investigación nos hemos apoyado en los métodos siguientes:

Método deductivo, consistente en ir de lo universal a lo particular, toda vez que comenzamos con conceptos generales para posteriormente enfocarnos a la materia de nuestro trabajo que es el estrés como enfermedad de trabajo, método sin el no careceríamos de las bases necesarias para lograr una verdadera investigación científica.

Método histórico, ya que dentro de nuestro estudio desarrollamos la evolución de las normas relativas a los riesgos de trabajo en México, para darnos cuenta de los avances o retrocesos en los que se ha visto sujeta la protección de los trabajadores ante la actualización de un riesgo de trabajo.

Método objetivo, ya que para la presente investigación nos hemos convertido en observadores de los acontecimientos, analizando los datos de modo imparcial con la finalidad de llegar a la verdad de la problemática planteada.

Finalmente nos hemos apoyado en el método intuitivo debido a que suponemos que el estrés puede ser ocasionado directamente por las actividades laborales, postulado que fortaleceremos con la ayuda de los otros métodos citados.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO EN MÉXICO

Dentro del presente capítulo estudiaremos la evolución normativa que en nuestro país se ha dado en materia del trabajo del año de 1904 hasta 1970 año en que surge la Ley Federal del Trabajo vigente.

1.1. Antecedentes legislativos del estrés en México.

Para dar inicio a nuestra investigación debemos remontarnos a los avances legales que en el siglo pasado se dieron en México con motivo del estrés, o relacionados con el, no cabe duda que en nuestro país el siglo XX trajo consigo iniciativas de ley, así como legislación que dieron importantes aportaciones en materia de riesgos de trabajo, mismas que comentaremos a continuación.

1.1.1. Periodo de 1904 a 1916.

En el periodo comprendido de 1904 a 1916 en los diarios estatales se promulgaron leyes que buscaron mejorar los derechos de los trabajadores que sufrieran algún riesgo de trabajo, entre ellas se encuentra la Ley del Cándido Aguilar, misma que estudiaremos dentro de este apartado.

1.1.1.1. Ley de Accidentes de trabajo del Estado de México de 1904.

El 20 de febrero de 1904 el Gobernador del Estado de México Don José Vicente Villada presentó ante la legislatura de su Estado una iniciativa de ley, la cual fue publicada en la Gaceta de Gobierno Periódico Oficial del Estado de México en la cual propuso una reforma al artículo 1787 del Código Civil vigente, con el propósito de que los menestrales, artesanos y demás trabajadores recibieran una indemnización cuando fueran víctimas de algún accidente de trabajo, siempre y cuando se diera el siniestro de una manera imprevista o sin culpa de el trabajador, sufriendo lesiones que le impidieran continuar desempeñado su oficio o que le ocasionare la muerte.

Uno de los argumentos más importantes a nuestro juicio que se manifiesta dentro de esta iniciativa de ley es el siguiente:

“Proteger pues al obrero es proteger a la sociedad, que en gran parte vive de su esfuerzo es alentar al trabajo, única base legítima de la riqueza; es en una palabra, de uno de los factores más poderosos en las grandes labores del agregado social.”¹

Frase que resalta el importante papel que tiene el trabajador no solo en el taller, fábrica o lugar donde desempeñaba sus tareas, sino además en la sociedad.

Dicho decreto obligaba al patrón al pago de los gastos que se generaban como resultado de una lesión o enfermedad que padeciera el trabajador con motivo del empleo, en caso de fallecimiento los gastos de inhumación, además de una ayuda equivalente al importe de quince días del salario que percibía el trabajador.

La misma iniciativa privaba de este beneficio a los trabajadores cuando llevaban una conducta deshonesta, tal como encontrarse en estado de embriaguez, abandonaren su puesto o no cumplieran con sus respectivos deberes.

Como se puede observar la iniciativa de ley proponía la protección de los trabajadores mediante el pago de gastos por accidente o enfermedad de trabajo, sin embargo no hace mención alguna de que tipo de enfermedades se pueden suscitar con motivos de dichas eventualidades, mucho menos hace mención del estrés, sin embargo consideramos que es un buen avance a nuestro tema ya que como veremos mas adelante una de las causas por las que el estrés laboral ocurre es la inseguridad en el empleo y el saber que ante un accidente que sucediera con motivo del trabajo, el jornalero y sus

¹ Gaceta del Gobierno, Periódico Oficial del Estado de México Tomo XVI, Número 90, p. 2.

dependientes contaban con el amparo de una ley, pudo haber ayudado a reducir el factor de estrés del obrero.

A razón de la iniciativa de ley del Gobernador del Estado de México José Vicente Villada del 20 de febrero de 1904, la comisión legislativa asignada del Congreso del Estado presentó un nuevo dictamen acerca de las adiciones al artículo 1787 del Código Civil, haciendo las observaciones que resumimos a continuación:

El empleado que sufriera un accidente de trabajo debía comprobar el ejercicio de su acción contra quien recibía su servicio, de la siguiente manera:

En primer término debía comprobar la existencia del daño sufrido, a lo cual la Comisión señaló que en diversas ocasiones el trabajador sufría el daño sin que este se diera cuenta, haciendo difícil de precisar el momento exacto en el que sufrió la lesión, situación que había sido objeto de estudios anteriores.

En segundo término debía comprobar que dicho accidente no fue a causa de imprevisión o culpa de su parte, para lo cual se necesitaba de testigos que hubieren estado en el momento exacto en que ocurrió el percance, lo cual como los sigue siendo en estos días era difícil que un subordinado testificara en contra de su patrón.

Ante el par de problemas antes planteados y después de un minucioso estudio, la Comisión asignada resolvió adoptar las disposiciones sobre reparación del daño de accidentes de trabajo inscritas en la Ley Belga de 1903, que para el momento era la más avanzada en materia de riesgos de trabajo, y se adoptó el principio de que “todos los accidentes de trabajo dan derecho al obrero a exigir los auxilios a que venimos refiriéndonos y que dichos accidentes se presumen legalmente como sobrevenidos a causa de la actividad laboral, mientras no se pruebe lo contrario”² de tal manera que la carga de la prueba se le revertiría al patrón.

² idem.

Se propuso que debido a la naturaleza del problema, se realizara en juicio sumario la solución del conflicto, ya que se requiere de la mayor celeridad posible para dar solución, por tal motivo se adicionó en el artículo 370 del Código Civil vigente la Fracción V que textualmente se cita:

“Artículo 370. Tiene tramitación especial para ventilarse en juicio sumario, las contiendas que versen:

V. Las que tengan por objeto el cobro de salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen del presente Decreto”³

En el artículo tercero de la Ley de Accidentes de Trabajo de José Villada se imponía la obligación al empleador de pagar sin perjuicio de los salarios devengados, los gastos que origine la enfermedad de trabajo o la muerte de un dependiente, asimismo que en caso de fallecimiento el empleador proporcionaría a sus dependientes una ayuda equivalente a quince días de sueldo.

También estableció la presunción de que el accidente era motivo del trabajo siempre y cuando no se demostrara lo contrario, dejando la carga de la prueba a la empresa.

Dicha ley entro en vigor mediante el decreto número 46 publicado en la Gaceta de Gobierno el día 7 de mayo, mismo día en que se publicó la muerte de del Gobernador Vicente Villada que por medio del decreto número 19 fue nombrado Benemérito del Estado.

Como podemos observar la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México ofreció grandes aportaciones a favor del trabajador que sufría a consecuencia de su trabajo algún accidente o enfermedad de trabajo, sin

³ Idem.

embargo esta ley todavía no contemplaba un catálogo de enfermedades que se pudieran originar a consecuencia del trabajo.

1.1.1.2. Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León de 1906.

El 21 de agosto de 1906 se presentó ante el Congreso del Estado de Nuevo León una iniciativa con respecto a una Ley de Accidentes de trabajo, dentro de su exposición de motivos se reconoce que debido al aumento en la producción y sus nuevas formas; se incrementaba de manera significativa los riesgos a que se encontraba expuesto el operario de una máquina.

Hace mención de que las leyes que versaban sobre accidentes de trabajo, se basaban en la teoría de los riesgos profesionales, que como veremos detenidamente al estudiar la evolución de las teorías de los riesgos de trabajo, es el riesgo inherente a una profesión y que este principio limita a ciertas categorías de subordinados donde el riesgo es más inminente o menos evitable.

Así pues tenemos que la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, se promulgó el 9 de noviembre de 1906, dicha norma solo contenía 19 artículos y se dividía en tres secciones.

En la Sección Primera de este ordenamiento, se señalaba como responsable civilmente al propietario de una empresa de las contempladas dentro del catálogo de su propio artículo tercero de los accidentes que tuvieran en el desempeño de su trabajo o con ocasión de este.

También excluía de dicha responsabilidad cuando el accidente ocurriera ya sea por fuerza mayor, negligencia de la víctima o cuando el empleado tuviere la intención de causarse daño, sin embargo los supuestos antes mencionados eran materia de prueba a cargo del empresario.

El patrón en caso de accidente de algún empleado tenía la obligación de pagar asistencia médica y farmacéutica por un tiempo no mayor de seis meses y los gastos de inhumación en caso de fallecimiento. En esta sección se

contenía una clasificación de incapacidades y los diferentes tipos de indemnización a los que tenía derecho el jornalero.

En la Sección Segunda se establecía el procedimiento que sería mediante juicio verbal y conforme el Código de Procedimientos Civiles.

Y por ultimo la tercera sección contenía las disposiciones generales, dentro de las cuales se establecía que dicha responsabilidad civil era independiente de la responsabilidad penal que pudiese suscitarse.

No obstante las importantes contribuciones que en favor del asalariado se plasman en la citada legislación, el concepto de enfermedad de trabajo aún no esta incluido, por lo cual hace una terrible omisión ya que si es una ley que trata de proteger a los trabajadores de posibles eventualidades laborales ignora los padecimientos que ellos pudieran tener por estar expuestos por un tiempo prolongado a alguna situación en el trabajo.

1.1.1.3. Ley para Remediar el Daño Procedente de los Riesgos de Trabajo de 1913.

El día 28 de mayo de 1913 se sometió ante al Congreso Local de Aguascalientes el Proyecto para Remediar el Daño Procedente del Riesgo Profesional, a diferencia de las leyes anteriores el citado ordenamiento propuso cargar al costo de producción el auxilio pecuniario que debía recibir el accidentado o sus dependientes.

En su artículo primero manifestaba:

“1º. Son cargo de cada empresa la asistencia y la indemnización del daño que sufra el obrero que emplea, al que será compensado en términos de la presente ley, cuyos beneficios no son renunciables, ni pueden ser disminuidos por contrato alguno.”⁴

⁴ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe El Artículo 123 Constitucional. Instituto Mexicano del Seguro Social, México 2000, p.258.

El segundo artículo es de suma importancia para nuestro estudio, ya que no solo hace mención de los accidentes que ocurrieren en ocasión o con motivo de trabajo, sino además por primera vez se hace referencia en un ordenamiento legal mexicano a las enfermedades profesionales brindándole el derecho a las prestaciones e indemnizaciones de esta ley a todo empleado que contrajera una enfermedad con motivo de su profesión.

En el segundo artículo se dan supuestos de padecimientos que podían ocurrir con motivo del empleo, cabe destacar que dicha lista es solo ejemplificativa y no limitativa, pues al final de el articulo textualmente dice "y cualquier otra que viene directamente del género del trabajo a que el obrero esta consagrado"⁵

Ofrece para nuestra investigación un importante avance ya que como se mencionó con anterioridad es la primera ley en la que se hace referencia a las enfermedades profesionales, mismas que son ocasionadas por la actividad diaria que desempeña un trabajador. Al contemplar a las enfermedades profesionales se le da el derecho al trabajador de percibir una compensación al ocurrir alguna patología.

Además propone la existencia de la Caja del Riesgo Profesional, con la finalidad de hacer efectivos los beneficios contemplados en esta ley, e incluso señala la posibilidad de autorizar a compañías de seguros para hacerse cargo de las mismas.

No obstante de que la ley contempla a las enfermedades profesionales, en ese tiempo no existía algún estudio sobre el estrés por lo que a pesar de que un trabajador lo padeciera no se le hubiera considerado como una enfermedad.

1.1.1.4. Ley de Cándido Aguilar de 1914.

⁵ Ibidem, p.259

En el año de 1914 en el Estado de Veracruz el Gobernador Cándido Aguilar, quien tomó protesta el 27 de octubre de ese mismo año declarando nulos los decretos anteriores, mediante el Decreto número 11 dictó una ley en materia de trabajo.

La ley de Cándido Aguilar establecía un máximo de jornada laboral de nueve horas, además eliminó la posibilidad de la existencia de las tiendas de raya.

Una de las finalidades que buscaba esta ley en materia de la seguridad social, es la conservación de la vida, la salud y el bienestar de los obreros honestos y probos, por esa razón en su artículo séptimo decía:

“Artículo Séptimo. Los patrones prestaran por su cuenta asistencia médica y medicina a los obreros enfermos y les proporcionaran alimentos, salvo en el caso de que las enfermedades provengan de conductas viciosas de los mismos. Igualmente los patrones proveerán a la subsistencia y curación de los obreros que hayan sufrido accidentes en el trabajo que desempeñen. Los obreros enfermos o víctimas de accidentes de trabajo, disfrutaran del jornal, salario o sueldo que tuvieran asignado, mientras dure el impedimento.”⁶

La Ley de Cándido Aguilar con sus dieciocho artículos, es un modelo en el cual se basa la primera Ley Federal de Trabajo, sin embargo no aporta más que las anteriores leyes para el tema del estrés laboral.

1.1.1.5. Ley de Trabajo de Salvador Alvarado de 1915.

El día 15 de diciembre de 1915, se publicó en el Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán una Ley de Trabajo, la cual ofrece grandes avances para nuestra investigación.

⁶ Ibidem. p.312.

Esta ley proporcionó nuevos derechos a la clase trabajadora, una especie de normatividad dentro de la empresa, expedición de constancias de buen desempeño de labores y buena conducta a los trabajadores que lo solicitaran, pudiendo generar satisfacción al trabajador ya que se le reconocía su buen desempeño.

Promovió la libre asociación de los trabajadores, dándole el carácter de unión industrial de obreros, a los sindicatos previamente constituidos siempre y cuando se registraren ante la Junta de Conciliación, prohibió el trabajo en fábricas, talleres o cualquier otro estableciendo a menores de 13 años, también protegió a las mujeres que fueran a dar a luz, prohibiendo que trabajaran treinta días antes y treinta días después del alumbramiento, estableció por otra parte un salario mínimo y el derecho de irse a la huelga.

Con la finalidad de observar esta legislación instituyó la Junta de Conciliación, los Tribunales de arbitraje y el Departamento de Trabajo, obligando a los patronos y trabajadores a dirimir los conflictos laborales ante la Junta.

Implanta la obligación a los patronos de proporcionar los útiles o instrumentos y los materiales necesarios para la ejecución del trabajo, la cual es una medida para que disminuyera el estrés laboral que pudiese sufrir el trabajador, ya que si el trabajador no contaba con el material adecuado para el desempeño de sus funciones le podría generar insatisfacción y frustración al realizar su labores, mismos que conjugados con otros factores laborales, podrían producirle al asalariado varias enfermedades, aun a pesar de que el concepto de estrés en ese momento histórico ni siquiera fuese contemplado.

Esta legislación laboral en su capítulo VII estableció medidas de seguridad e higiene tal como lugares bien iluminados, libre de malos olores, bien ventilados, con un número máximo de trabajadores que pudiesen estar laborando en el mismo lugar que no debía excederse y la prevención de incendios, dichas medidas son factores que ayudan a disminuir el estrés laboral

de los obreros ya que al encontrarse en lugares más higiénicos y espaciosos le podían ofrecer a los empleados un mejor ambiente de trabajo.

En su Capítulo VIII contenía las disposiciones referentes al accidente de trabajo y lo definió en su artículo 104 como “toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.”⁷ Señaló tipos de incapacidades e indemnizaciones a las que tenía derecho el empleado que sufriera alguna contingencia a causa del trabajo facultaba al patrón para contratar un seguro para responder por las lesiones o la muerte de un trabajador en el trabajo.

Sin embargo esta ley no contempló a las enfermedades de trabajo, negándoles por esta omisión el derecho de auxilio por parte del patrón a los subordinados cuando a consecuencia de la acción continua de sus labores sufriré algún padecimiento.

1.1.1.6. Ley del Trabajo de Martín Triana de 1916.

Esta ley publicada en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes el día 8 de febrero del año de 1916, en su artículo 16 obligó a los propietarios de toda clase de negocios a pagar su salario a los obreros durante todo el tiempo que padecieran alguna enfermedad o accidente de trabajo. Sin embargo no lo obligaba a la asistencia médica, ni farmacéutica que necesitaba el trabajador, tampoco señala grados de incapacidad, por lo que consideramos que en materia de riesgos de trabajo la norma en mención, no ofrece aportación alguna.

1.1.1.7. Ley Sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Zacatecas de 1916.

⁷ Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán (Republica Mexicana). Año XVIII, número 5552, p.4956.

El Gobernador del Estado de Zacatecas, decretó la Ley Sobre Accidentes de Trabajo de su estado, el día 24 julio de 1916, la cual responsabilizaba civilmente a los propietarios de los accidentes que ocurrieran a sus trabajadores en el desempeño de sus labores, lo obligaba a proporcionarle indemnizaciones y asistencia médica y farmacéutica, señalando grados de incapacidad, sin embargo tampoco hizo mención de las enfermedades de trabajo.

1.1.1.8. Ley de Trabajo de Espinosa Mireles de 1916.

En 27 de octubre de 1916 Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador del Estado de Coahuila decretó la Ley del Contrato de Trabajo, en la cual reducía a tres años la obligación de las partes a prestar su servicio y cuando el contrato fuere por tiempo fijo u obra determinada su duración sería de un año.

En materia de riesgos de trabajo señaló como responsable civilmente de los accidentes que ocurrieran a consecuencia del trabajo al patrón, obligándolo a el pago del sueldo integro por el tiempo que durara la enfermedad, sin que excediera de seis meses, el pago de gastos de inhumación, la asistencia médica y farmacéutica, por ultimo hace una distinción entre los tipos de incapacidad que le podían ocurrir al trabajador, obligando a el empresario a el pago de una indemnización la cual en ningún caso debía exceder de dos años.

Del estudio del periodo de 1904 a 1916 podemos observar que las legislaciones de varios Estados de la republica realizan importantes avances en materia de Riesgos de trabajo, proporcionado a los empleados mayores beneficios en el caso de alguna contingencia emanada del trabajo, otorgando a la clase trabajadora una importante estabilidad emocional y certeza jurídica.

1.1.2. Periodo de 1917.

Los importantes avances en materia de Riesgos de trabajo que a principios del siglo pasado, trascendieron de tal manera que en 1917 la naciente Constitución Mexicana las consagró como una garantía social.

Así pues, nuestra Carta Magna sentó las bases para poder exigir al los patrones y empresario, responsabilidades por los daños causados a sus subordinados a consecuencia del empelo, tal como se plasmó en la fracción XIV y XV del apartado “A” del artículo 123.

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

Aun a pesar de que en varias legislaciones que entraron en vigor con anterioridad a la Constitución omiten contemplar a las enfermedades profesionales, dentro de nuestra Ley Suprema se instituye como una garantía que el patrón indemnice a quien con motivo de su empleo sufra alguna enfermedad profesional.

“Fracción XV. El patrón está obligado a observar, en las instalaciones de su establecimiento, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y vida de los trabajadores, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.”

“Fracción XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguro de invalidez, de vejez de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedad y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminada a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares,”

Con fundamento en las fracciones VI, VII y XV del artículo antes citado, las legislaturas locales reglamentaron la protección legal, entre otros, de los riesgos profesionales, higiene y salubridad, así como para crear las primeras instituciones que vendrían a establecer las prestaciones sociales que otorgaban nuestros diferentes sistemas de seguridad social; en la inteligencia de que el seguro de accidentes se mencionaba en el artículo 123, fracción XXIX concedía a los legisladores la facultad discrecional para crear la ley del seguro social, en el momento en que lo consideren oportuno conforme a las circunstancias políticas y sociales de cada uno de los Estados de la República Mexicana.

1.1.3. Periodo de 1917 a 1929.

La mayoría de las leyes locales a partir de las disposiciones en materia de trabajo contenidas en la Constitución Mexicana, establecieron como obligación del empresario la atención médica gratuita, en algunas ocasiones se incluía el derecho de recibir servicios farmacéuticos, en varios de los estados se imponía la obligación del empleador de pagar los gastos funerarios aunque los accidentes ocurrieran por causas ajenas del trabajo.

Debemos mencionar que en el periodo comprendido entre 1921 y 1929 los Estados de Hidalgo, Chihuahua, Aguascalientes, Coahuila, Campeche, San Luis Potosí, Yucatán, Tamaulipas, Sonora y Veracruz, en su legislación obligaban al patrón a otorgar al trabajador enfermo o accidentado un préstamo para que pudieran cubrir sus necesidades médicas.

1.1.3.1. Proyecto de ley de 1925.

El día 3 de septiembre de 1925, fue presentada por las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social un proyecto denominado Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en dicho proyecto se propuso la creación de un Instituto Nacional del Seguro Social, cuya administración estaría a cargo de una comisión tripartita.

Otro de los objetivos de la ley era la prevención tanto de accidentes de trabajo como de enfermedades Profesionales, obligó a los propietarios de las empresas a tomar las medidas necesarias para prevenir las contingencia en mención basándose en los reglamentos que el Instituto Nacional de Seguro Social creara con tal propósito, así como proveer de atención médica, salarios e indemnizaciones a quien fuera victima de un incidente ocasionado a consecuencia del trabajo, y en caso de muerte del empelado proporcionar a sus dependientes la pensión correspondiente

Ordenó la creación de enfermerías dentro del centro de trabajo y hospitales para los trabajadores afectados, una caja de seguro para los trabajadores y una tabla para calcular la indemnización, este proyecto fue retomado en la Ley Federal del Trabajo vigente, y la consideramos de gran relevancia para la protección de los trabajadores, ya que además de buscar la reparación del daño, propone la prevención de los riesgos laborales.

1.1.3.2. Código Federal de Trabajo de 1928.

La Secretaría de Gobernación en al año de 1928 presentó un proyecto de Código de Trabajo ante la Convención Obrero-Patronal la cual fue muy criticada por el sector empresarial, debido a su tendencia protectora a favor del trabajador, pues en caso de actualizarse un Riesgo profesional señalaba como responsable al patrón y sus intermediarios, obligaba al empresario al pago de los gastos médicos, medicinas e indemnizaciones.

En el se definía al Riesgo Profesional de la siguiente manera:

“aquel a que están expuestos los trabajadores con motivo del trabajo que ejecuten o en ejercicio del mismo.”⁸

A su vez incluyó al Accidente de Trabajo el cual era definido como:

⁸ Dionisio J. Kaye Los Riesgos de Trabajo, Aspectos teórico-prácticos trillas 1985,pp.33, 34.

“un acontecimiento imprevisto y repentino, producido con motivo del trabajo en ejercicio de este, por una causa exterior de origen y fecha determinada y que provoca en el organismo del trabajador una lesión o una perturbación funcional permanente, o transitoria.”⁹

El proyecto de Código de Trabajo de 1928 contemplo la siguiente definición de Enfermedad Profesional:

“Cualquier afección aguda o crónica, que le resulte al trabajador con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecute.”¹⁰

Dicha definición podría brindar una mayor protección a los trabajadores ya que las enfermedades de trabajo no necesariamente se derivaban de una profesión, sino de cualquier actividad que realizara el subordinado.

Señaló además que las consecuencias que producen los Riesgos Profesionales pueden ser:

- a) La Muerte
- b) Incapacidad Permanente (total o parcial)
- c) Incapacidad temporal.

Por ultimo el Código obligaba a los patronos a acatar una tabla llamada de mecanismos preventivos, la cual constaba de seis secciones, y que sirvió de base para la creación del reglamento de clasificación de empresas y determinación de grados de riesgos de seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Como se puede apreciar el Proyecto de Código de Trabajo de 1928 hace grandes aportaciones en materia de Riesgos Profesionales, sin embargo no contempla detalladamente a las enfermedades de trabajo, y mucho menos al

⁹ Ibidem, p. 34.

¹⁰ Idem.

estrés pues aun en ese momento el estrés no era contemplado como un fenómeno que le ocurriera al hombre a consecuencia del trabajo.

1.1.3.3. Reforma a la fracción X del Artículo 73 Constitucional de 1929.

El día 6 de noviembre de 1929 fue aprobada la reforma propuesta por Obregón a la fracción X del artículo 73 constitucional, iniciativa que se había discutido desde el año de 1921.

La reforma le otorgó al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo y se encargaría de su correcta aplicación los gobiernos estatales, con la excepción de lo relativo a los ferrocarriles y transportes, materia de minería, hidrocarburos y trabajo del mar, abriendo por fin la posibilidad de crear una Ley Federal de Trabajo.

Este fue un importante avance para los derechos de los trabajadores, ya que por primera vez se unificarían las normas que protegerían a la clase trabajadora, lo que traería consigo los mismos derechos y normas protectoras para cualquier empleado en cualquier lugar de la Republica Mexicana, brindando así la igualdad de derechos.

1.1.4. Periodo de 1930 a 1943.

Este periodo es muy importante ya que entra en vigor la primera ley de trabajo de carácter federal, contemplando a los accidentes de trabajo, así como las enfermedades profesionales, de las propias disposiciones se motiva la creación de un reglamento de medidas para prevenir accidentes en el trabajo en 1934, así como la ley del Seguro Social de 1943.

1.1.4.1. Ley Federal del Trabajo 1931.

El 28 de agosto de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo que es la primera legislación laboral de observancia en toda la República como el resultado de una lucha ideológica que procuró la más amplia protección a favor de la clase obrera.

Como consecuencia de esta ley se derogaron todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por los legisladores estatales en materia del Trabajo, incluyendo además las expedidas por el Congreso de la Unión en cuanto se opusieran a esta nueva ley.

La Ley Federal de Trabajo adoptó en materia de accidentes y enfermedades de trabajo, la teoría de la Responsabilidad objetiva y definió a los riesgos de trabajo como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.

La ley en comento definió al accidente de trabajo en su artículo 285 como:

“Accidente de trabajo es toda lesión medico-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, producidas en las mismas circunstancias.”¹¹

Así también la ley de referencia, en su artículo 286, definió a la enfermedad profesional como:

“Todo estado patológico que sobre viene 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

¹¹ Diario Oficial. Tomo LXVII. Número 51, 28 de agosto de 1931, México, p 22.

transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad por agentes físicos, químicos o biológicos.”¹²

El artículo 286 señaló además de los padecimientos comprendidos en dicha definición, como enfermedades profesionales las incluidas en la tabla del artículo 326 de la ley, este artículo solo enumeraba cincuenta enfermedades profesionales.

La ley estableció en su artículo 287 que con motivo de los riesgos de trabajo podían producirse como consecuencia:

- a) La muerte.
- b) Incapacidad total permanente.
- c) Incapacidad parcial permanente.
- d) Incapacidad temporal.

La Ley Federal del Trabajo de referencia estableció como base para calcular la indemnización relativa a los riesgos profesionales el salario diario que percibía el trabajador en el momento en que ocurrió el siniestro; señaló que cuando el salario se calculara por unidad de obra se tomaría como base la unidad que saliera del promedio de lo percibido del mes anterior al accidente. La cantidad que se debía tomar como base salarial para los aprendices era el salario que percibía el trabajador con el salario más bajo en la misma área profesional, es importante señalar que la ley contempló que en ningún caso se tomaría como base para cuantificar la indemnización cantidad menor al salario mínimo vigente en el momento de que se actualizara el accidente y tampoco podía exceder de 25 pesos cantidad que era tomada como tope o salario máximo para la cuantificación.

Esta ley estableció que el trabajador que se viere afectado por alguno de los riesgos profesionales tendría derecho a la asistencia médica, a que se le proporcionaran medicamentos y materiales de curación y además a las indemnizaciones fijadas por la ley.

¹² Idem.

Cuando el riesgo de trabajo trajera consigo la muerte del trabajador la indemnización comprendía un mes de sueldo por concepto de gastos funerarios y el pago de las cantidades que fijara la propia ley a favor de las personas que dependían económicamente del difunto, quienes podían ser la esposa y los hijos legítimos o naturales menores de 16 años y los ascendientes, salvo que se probara que no dependían económicamente del trabajador finado, la ayuda se repartía en partes iguales entre las personas antes mencionadas, a falta de esposa, menores hijos o ascendientes, el dinero se repartiría entre las personas que dependieran económicamente ya sea de modo parcial o total del trabajador en la proporción que dependiera del mismo según lo determinara la Junta de Conciliación y Arbitraje, tomando en cuenta las pruebas que las partes interesadas presentaran.

Dentro de la ley de 1931 se le impone además al patrón la obligación de dar aviso a la junta de los accidentes de trabajo, en el caso de no existir Junta Local de Conciliación en dicha localidad se daría aviso al Presidente Municipal o al Inspector Federal del Trabajo dentro de las primeras 72 horas, proporcionando todos los datos y elementos disponibles con el fin de poder fijar las causas del accidente.

La ley además excluye de los beneficios de indemnización y de servicios médicos en el caso de que el trabajador se hubiera encontrado en estado de embriaguez, o bajo el efecto de narcóticos o cuando el trabajador se ocasionara intencionalmente dicha incapacidad, en los casos anteriores el patrón debía demostrar la culpabilidad del empleado.

El patrón estaba obligado a reubicar en su ocupación al trabajador que se hubiere visto en la necesidad de dejar su actividad por razones de una incapacidad provocada por un riesgo de trabajo si el trabajador lograba recuperar su capacidad, siempre y cuando el empleado no hubiere recibido la indemnización correspondiente por incapacidad permanente, y no hubiera transcurrido un plazo de un año de que sufrió el riesgo de trabajo el asalariado.

1.1.4.2. Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo.

El 29 de noviembre de 1934 el Poder Ejecutivo Federal para dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 323 de la Ley Federal del Trabajo expidió el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, este reglamento entre otras cosas impuso la obligación de instalar extintores en las empresas en que hubiera peligro de incendio.

Además para reducir la posibilidad de que se suscitara accidentes el reglamento prohibía que los trabajadores se presentaran a su trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas, también prohibió las maldades y las conductas antiprofesionales como el juego.

Obligó a los trabajadores a dar aviso inmediato de los accidentes que le ocurrieran a él o a sus compañeros a su superior jerárquico, en el caso de siniestro como incendio debían permanecer y prestar sus servicios por todo el tiempo que fuera necesario a fin de controlar y extinguir el incendio.

La ley obligó a los empresarios, sus representantes y a los trabajadores de mayor antigüedad a aconsejar a los nuevos empleados sobre la manera más segura de realizar su servicio cuando este se considerara peligroso.

Señaló los deberes, obligaciones, así como la organización de las comisiones de Higiene y Seguridad, entre otras medidas:

Reglamentó el uso de ropa de seguridad, la administración de los primeros auxilios a los trabajadores que habían sufrido algún tipo de accidente, estableció disposiciones de seguridad para las actividades que se realizaban en los talleres, normas para el equipo de transmisión de energía mecánica, reglamentó lo concerniente a las inspecciones de trabajo, dispuso estatutos para la protección y cuidado del equipo, normas relativas a medidas preventivas para las instalaciones eléctricas, para la protección y prevención en pozos y alcantarillas, reglas de seguridad para siembras por mencionar algunas.

1.1.4.3. Ley del Seguro Social de 1943.

En base a las modificaciones de la fracción XXIX del apartado 123 constitucional, que declara de utilidad social la expedición de la Ley del Seguro Social, en 1943 entró en vigor la Ley del Seguro Social creando al Instituto Mexicano del Seguro Social como un organismo publico descentralizado con patrimonio y personalidad jurídica propia.

La ley en mención instauró cuatro tipos de seguros obligatorios:

- a) Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- b) Enfermedades no Profesionales y Maternidad.
- c) Invalidez, Vejez y Muerte.
- d) Cesantía en Edad Avanzada.

Los conceptos de Enfermedad Profesional y de accidente de trabajo son exactamente los mismos que los de la Ley Federal de Trabajo que estuvo vigente de 1931 a 1970.

Esta ley a diferencia de la ley laboral de 1931 que indemnizaba a los trabajadores que sufrían algún riesgo profesional hallándose de incapacidad, les otorgaba una pensión introduciendo un nuevo sistema para reparar los riegos de trabajo.

1.1.5. Periodo de 1944 a 1970.

La Ley Federal de Trabajo vigente entró en vigor en el año de 1970 misma que a su vez sustituye y amplía conceptos en materia de riesgos de trabajo que contenía su antecesora de 1931 los cuales señalamos en el presente apartado.

1.1.5.1. Ley Federal de Trabajo de 1970.

El primero de mayo de 1970, entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, abrogando la ley de 1931, esta nueva disposición supera a la anterior legislación laboral, ya que contiene mayor número de disposiciones que favorecen la protección de los trabajadores, tales como el mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitación, se incluyó la prima de antigüedad en caso de que trabajador quisiera retirarse voluntariamente del trabajo y el derecho de los trabajadores de gozar de la participación de utilidades de la empresa.

En materia de los riesgos profesionales se sustituye el nombre por el de riesgos de trabajo, y continua evolucionando, dando avances con respecto a la materia que nos ocupa, por ejemplo dentro de la definición de accidentes de trabajo se incluye los accidentes que ocurren cuando el trabajador se traslade del trabajo a su casa o de su casa a su trabajo se debe resaltar que la ley de 1931 no contemplaba estos accidentes, percances que si están contemplados en la ley del Seguro Social de 1943.

La tabla de enfermedades profesionales que contiene la ley de 1970 supera notablemente a la de la ley de 1931.

Los conceptos de riesgos de trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se encuentran contenidas en los siguientes artículos.

“Artículo 473.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de este a aquél”

Y finalmente a la Enfermedad de trabajo 475 del siguiente modo:

“Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivada de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.”

El concepto de enfermedad de trabajo del artículo 475 lo referiremos con mayor detenimiento al entrar en el análisis del marco jurídico de los riesgos de trabajo, ya que en la actualidad esta ley es vigente.

1.2. Evolución de las teorías de los riesgos de trabajo.

La necesidad de proteger a la clase trabajadora de las eventualidades que ocurren en los centros de trabajo ha hecho que los doctrinarios diseñaran teorías cada vez mas exactas en materia de responsabilidad, teorías que en un inicio se sustentaban en el derecho civil, tal como la teoría de la culpa, de la responsabilidad contractual, del caso fortuito y la responsabilidad objetiva.

Dichas teorías quedaron superadas con la aparición en Francia de la Ley sobre Accidentes de Trabajo de 1989, la cual introdujo nuevas teorías que se acercan más a las necesidades del derecho laboral y por ende se apegan mas a la situación que viven los trabajadores, como son Teoría de Riesgo profesional, Riesgos de Autoridad y Riesgo de Empresa y Teoría del Riesgo Social.

A continuación se da una breve síntesis de las teorías de riesgos más relevantes en materia de trabajo.

1.2.1. Teorías Civilistas.

Los primeros doctrinarios que buscaron compensar a los trabajadores por los riesgos ocurridos con motivo o a consecuencia de sus actividades

laborales debieron sustentarse en teorías con matices de las doctrinas civilistas, teorías de las que abundaremos a continuación.

1.2.1.1. Teoría de la Culpa.

La idea de la culpa genera la primera teoría en esta materia la cual basándose en una responsabilidad subjetiva como su nombre lo indica culpa o daño, obliga a quien lo provocó a reparar las consecuencias, el Código Civil de 1870 adoptó esta tesis.

Con base en esta fuente de responsabilidad dirigida contra todo aquel que cometa una acción u omisión imputable, los franceses encontraron la primera solución de cómo lograr la indemnización a favor de los trabajadores que por causas de su trabajo habían sufrido un accidente, basándose tanto en los hechos positivos de los patrones así como también en sus omisiones.

De tal manera que si el trabajador lograba probar la culpa que tuvo el empresario tendría derecho a una indemnización monetaria por el accidente sufrido por parte del patrón, el trabajador debía probar que había sufrido un daño o lesión y que dicho perjuicio era a consecuencia de un acto u omisión del patrón el cual por dicha causa había incurrido en culpa.

Los requisitos para que operara dicha indemnización eran:

- a) La existencia de un acto positivo.
- b) Una acción antijurídica.
- c) La existencia de culpa.
- d) El daño acusado a otro.

De los elementos antes citados el más importante resulta ser la culpa por lo cual opera para esta teoría el axioma de derecho civil que dice “Nadie responde de un daño sin haber incurrido en culpa o negligencia”.

Esta teoría presenta una gran falla y es el hecho de que la carga de probar la responsabilidad del patrón le corresponde al trabajador, lo cual en

muchas ocasiones era difícil sino es que imposible, por lo que el trabajador no recibía la reparación del daño. Sin embargo esta tesis represento un buen principio, el cual por la necesidad de proteger a este sector vulnerable era necesario que evolucionara.

1.2.1.2. Teoría Contractual.

Con el deseo de eliminar la carga que tenía el trabajador de probar la culpa del empleador en Francia Sauget y Sainctelatte en Bélgica en 1884 propusieron la idea de la teoría de la *responsabilidad contractual* partiendo de la idea que en el contrato de trabajo existe una cláusula tácita de garantía, la cual aceptaba el patrón en beneficio del trabajador, de esta manera el primero se compromete a brindar seguridad a su subordinado durante el servicio, en el caso de que llegare a ocurrir algún accidente el patrón incumplía con su obligación y por ende era responsable sin que el trabajador debiera probar su culpa y el único caso en el que el empleador estuviera libre de responsabilidad era la existencia de caso fortuito.

Puesto que esta teoría se basaba en una ficción que contravenía al código Napoleónico la Jurisprudencia francesa nunca admitió que por el simple contrato de trabajo el patrón se obligaba a darle una protección tácita al trabajador y el trabajador de todos modos tendría la carga de probar por lo menos la falta de precaución que tuvo el patrón , además que si hablamos de una cláusula tácita se podría crear una cláusula expresa en la que se renuncia a la anterior cláusula, para dejar al trabajador en las mismas condiciones.

1.2.1.3. Teoría de la Responsabilidad Objetiva.

Esta teoría es el antecedente directo por medio de la cual el derecho laboral absorbió en su legislación el problema de los Riesgos Profesionales, se fundamenta en la norma civil Francesa, en su Capítulo II , Título IV que tiene por nombre “De las obligaciones que se forman sin convenio” que en su artículo 1384, dice:

“Art. 1384. Se es responsable no solamente del daño que causa por hechos propios, sino también del causado por el hecho de las personas que se deben responder o por las cosas que se tienen en custodia...”¹³

De este precepto legal se desprende que el responsable de responder por los daños es quien tiene la cosa en su custodia, bajo este criterio se sustentaron los juzgadores ante la necesidad de proteger al trabajador después de que sufría un accidente por motivo de su trabajo, abandonado así las Teorías de la culpa y de la Responsabilidad Contractual.

Tanto la jurisprudencia belga como la francesa, “tomaron en cuenta los hechos externos para deducir la responsabilidad del patrón, sin averiguar si en el fondo el patrón ha incurrido verdaderamente en culpa.”¹⁴

No es necesario la comprobación de que el patrón es responsable directamente del accidente ya que se parte de la idea de que es responsable de los daños que causa la maquinaria su dueño, por lo tanto el empleador es el responsable de cuidar la salud de su subordinado, haciendo a un lado la culpa, y la materia de comprobación únicamente versa sobre el daño producido y la relación causal que existe.

Esta idea pasó a nuestra Carta Magna en su artículo 123, Apartado “A” Fracción XIV que como anteriormente citamos comienza diciendo.

“Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecutan...”

No obstante la Responsabilidad objetiva responde a la necesidad de fincarle responsabilidad a el patrón, no esta del todo perfeccionada ya que asimila al trabajador a la categoría de cosa, como al patrimonio que sufrió un

¹³ KAYE LOPEZ, Dionisio, Op. cit. p.46.

¹⁴ Ibidem, p.47.

daño el cual se debe resarcir, dificultado la cuantificación del daño y haciendo que esta fuera insuficiente tomando en cuenta las necesidades del empleado.

1.2.2. Teorías del Derecho Laboral.

La separación de las teorías que dan origen a los riesgos de los empleados es sin duda el reflejo de la necesidad social de protección al trabajador lo que obliga a evolucionar el concepto y adecuarla a la legislación laboral.

1.2.2.1. Teoría del Riesgo Profesional.

Esta teoría es incorporada al mundo jurídico en Francia el 9 de abril de 1989 en la Ley sobre Accidentes de Trabajo, impone la responsabilidad de los riesgos sufridos por los trabajadores a los dueños de las empresas, puesto que dichos riesgos son inherentes a la propia actividad industrial.

Representa una gran aportación a nuestra materia ya que gracias a la Teoría de Riesgos Profesionales no hay que buscar la culpabilidad del empleador, que en muchas ocasiones no la tiene, debido a que el trabajo en si mismo genera un riesgo, del cual debe responder quien recibe el beneficio económico resultado de la producción que en este caso es el patrón por ser el titular de la empresa.

Al respecto Dionisio J. Kaye refiere “Así como el dueño de una empresa se beneficia de lo favorable, la ley debe hacer que recaiga sobre el lo desfavorable: los peligros de la industria, el Riesgo Profesional.”¹⁵.

La teoría de Riesgo Profesional ha sido la mas aceptada en todo el mundo, en México la legislación laboral de 1931 la adopta suprimiendo el mecanismo de indemnización contemplado en la teoría civilista, la cual era proporcional al daño causado, y que debido a esta nueva teoría se concede un

¹⁵ ibidem. p.50.

compensación económica que no representa el pago total del daño sufrido, pero constituye una garantía fija para todos los daños sufridos de la misma especie, contemplados previamente en una tabla o catálogo de riesgos evitando así que la compensación se deje al libre arbitrio del juzgador.

En la actualidad a pesar de que esta teoría ha sido superada sigue conservándose en nuestra ley y en la teoría puesto que se utiliza el término Riesgos profesionales indistintamente con el término Riesgos de Trabajo aunque nuestra ley vigente los considere Riesgos de Trabajo.

1.2.2.2. Teoría del Riesgo de Autoridad.

Esta teoría se sustenta en la idea de que el trabajador se encuentra en un estado de subordinación frente al patrón, el cual ejerce su autoridad dentro de la empresa, misma que se sustenta en el contrato, siendo este quien le da el mandato al trabajador, y el trabajador se limita a seguir sus ordenes empleando la materia y maquinarias que el patrón le provee, los riesgos que se generan en esas circunstancias son atribuibles al empleador, por lo que será este el obligado de resarcir los daños que se ocasionen.

La teoría de Riesgos de Autoridad parte de la base del contrato de trabajo, por que las partes aceptan la relación de subordinación y que la obligación del patrón es proporcional a su autoridad por lo que la presunción *iuris tantum* es que una vez probada la existencia de la relación laboral y que el riesgo fue ocasionado durante y con motivo del trabajo, queda probada la existencia de una relación de causa efecto entre el siniestro y el trabajo.

Para esta teoría es de suma importancia la existencia de la relación de subordinación ya que sin esta no existe la responsabilidad de la autoridad.

1.2.2.3. Teoría de Riesgo Social.

La Teoría de Riesgo Social es el sustento del sistema de la seguridad social, contemplada actualmente tanto en la Ley Federal Laboral y la Ley del Seguro Social en México.

Dentro de esta teoría se sostiene que el riesgo de accidente de trabajo es uno de los muchos que pasan sobre los trabajadores, derivados del mundo laboral concebido integralmente, por lo que el riesgo debe ser asumido por todo el mundo industrial y no debe recaer sobre una empresa determinada.

También es sustentada por una razón económica ya que al distribuir la responsabilidad se puede hacer frente a ella con los recursos de toda la colectividad evitando así que el trabajador corra la suerte de la insolvencia del patrón.

De este modo la institución de accidentes deja de ser institución de responsabilidad convirtiéndose en institución de garantía y previsión.

Esta teoría da lugar a la implementación del sistema de seguro social que actualmente rige en nuestro país y en los países mas desarrollados, para que sea la colectividad quien afronta los accidentes que puede sufrir el trabajador ya que este es una de las tantas eventualidades que pueden sobrellevar los sujetos con deficiencias económicas, excluyendo de responsabilidad al patrón mediante el seguro.

CAPITULO 2

CONCEPTOS GENERALES RESPECTO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y ESTRÉS

En el presente capítulo se estudian los conceptos más importantes para nuestro estudio abarcando conceptos jurídicos como trabajo, trabajador, patrón, salario y seguridad social, pero además incluimos conceptos propios de otras disciplinas como lo son la psicología y la fisiología ya que el estrés es un concepto estudiado dentro de las mismas y las reacciones afectan a nivel mental y fisiológico.

2.1. Conceptos esenciales de la materia del trabajo.

Comenzaremos hablando de las definiciones de derecho del trabajo necesarias para nuestro estudio.

2.1.1. Trabajo.

Es difícil concebir que la humanidad haya llegado a un nivel tecnológico, cultural y social, sin la división del trabajo, ya que se ha desarrollado dentro de la historia del propio hombre, a continuación daremos varios criterios para definirlo.

Iniciaremos diciendo que el origen de la palabra trabajo es incierto, ya que hay quienes consideran que proviene del latín, mientras que otros autores lo atribuyen al griego.

Siguiendo la primera corriente la palabra trabajo proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, en este sentido el trabajo implica una traba para el individuo, que lleva siempre implícito un esfuerzo. La segunda corriente, atribuye el concepto de trabajo al griego *thlibo*, que significa apretar, oprimir o afligir, Aristóteles consideraba las actividades físicas labores propias de los esclavos, y que un buen esclavo se debía limitar a obedecer, mientras que los amos se ocupaban de la política y la filosofía, ósea de las ocupaciones

intelectuales, sin embargo, Aristóteles consideraba que los esclavos verdaderamente leales debían liberarse.

Dentro de la concepción católica cristiana el trabajo se concibe como una pena a la que está condenado el hombre para sobrevivir después de haber sido expulsado del paraíso, es una labor fatigosa y llena de sacrificio.

Por otro lado la enciclopedia Cumbre nos dice que el trabajo es toda actividad mental y física del hombre aplicada a las cosas, con el fin de utilizarlas para satisfacer necesidades, además que implica siempre un esfuerzo o acción penosa que se realiza por obligación hacia una fuerza superior, al que se sacrifica un ocio o se destina un hacer.

Para la economía Trabajo, es el esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico, siendo uno de los tres principales factores de la producción, junto con la tierra o recursos naturales y el capital.

De este modo se observa que el trabajo desde diversos puntos de vista es una actividad penosa y forzada, que conlleva grandes esfuerzos para el hombre, indispensable para llegar a satisfacer sus necesidades.

Para la Ley Federal de Trabajo, conforme el segundo párrafo del artículo 8º el trabajo se define como:

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

Nuestra legislación laboral solo regula el trabajo personal subordinado, que presta una persona a otra mediante el pago de un salario, siendo la subordinación el elemento fundamental, cabe mencionar también que dicha subordinación se da en una relación trabajador-patrón.

La idea de trabajo es considerada como un sinónimo de una actividad provechosa, de un esfuerzo dirigido con la finalidad de conseguir u obtener un fin valioso. Por lo que se ha mencionado y para los fines de la investigación el trabajo supone una actividad humana y no será el realizado por una maquina o una bestia, siendo su finalidad la obtención de un beneficio.

No puede escapar a nuestros ojos que el Derecho del Trabajo es una disciplina que ha ganado debido a su importancia social su independencia del Derecho civil, que en un inicio lo regulaba.

Así pues, el Maestro Nestor de Buen lo define como:

“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.”¹

Finalmente diremos que el trabajo ante los ojos de nuestra legislación laboral es observado como un derecho y un deber social, digno, tal como se consagra en el artículo 3º, concordamos en que el trabajo funge con un papel importantísimo en nuestra sociedad y que sería en nuestro punto de vista erróneo solo considerarlo como una actividad económica, por medio de la cual el trabajador obtiene los recursos para su sustento.

2.1.2. Trabajador.

Para definir a la persona que realiza un trabajo bajo la dirección de otra, se han utilizado diversos nombres, desde hace varios lustros, se utilizó el término obrero, lo cual se constituye en una expresión elitista, después operario, lo cual es producto de un estado de evolución y de desarrollo en México, como resultado de una serie de cambios sociales, se han utilizado

¹ BUEN LOZANO, Nestor de Derecho del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa, México, 2001, p.138.

además otros nombres tales como acreedor de salario, deudor de trabajo y productor. Sin embargo, respondiendo al principio de igualdad; toda persona que entrega su energía de trabajo a otro, no debe tener diferencias entre los demás trabajadores, obreros, empleados, jornaleros o asalariados, por lo que se unificó el término a trabajador, el cual ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina, como en la legislación.

Con la finalidad de preservar la igualdad de toda persona que realice una actividad subordinada, por la cual recibe una retribución económica, en el segundo párrafo del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo recoge el siguiente principio:

“No podrá establecerse distinción entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

La ley laboral define al trabajador en su artículo 8º de la siguiente manera:

“trabajador es toda persona física que preste a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Del mismo precepto legal se toman los siguientes elementos indispensables para que tal prestación de servicio sea regulada en nuestra ley laboral:

- 1) El trabajador siempre será una persona física.
- 2) Esa persona física presta sus servicios a otra que puede ser persona física o moral.
- 3) El servicio ha de ser de forma personal.
- 4) El servicio se presta de manera subordinada.

A continuación daremos una breve explicación de los elementos citados.

1) El trabajador siempre será una persona física; lo cual significa que nunca podrá intervenir en una relación de trabajo en calidad de trabajador, las personas morales, sino solo las personas físicas, es decir, seres humanos, individuos de carne y hueso.

2) Esta persona física ha de prestar su servicio a una persona la cual puede ser física o moral; el trabajador puede ofrecer su trabajo tanto al dueño de un negocio como a una empresa.

3) El servicio se debe prestar de modo personal; para poder atribuirle a un determinado individuo la calidad de trabajador, es necesario que el servicio se preste de forma personal, ya que si el servicio se presta por conducto de otro se esta ante la presencia de un intermediario.

4) El servicio se presta de manera subordinada; implicando la facultad de mando del patrón y el deber de obediencia del empleado, lo cual se establece en la fracción III del artículo 134 de la Ley Federal de Trabajo como una de las obligaciones de los trabajadores y el no acatamiento de las instrucciones conlleva a la rescisión de la relación laboral conforme a la Fracción XI del artículo 47 de la ley.

El maestro Nestor de Buen sostiene un quinto elemento en la relación de trabajo, el cual es que este sea remunerado, bajo esta idea, si el trabajo no es remunerado no se encuentra contemplado dentro de el derecho laboral, por otra parte, autores como el Maestro Mario de la Cueva no consideran a el salario o remuneración como un elemento, sino como una consecuencia de la relación de trabajo.

2.1.3. Patrón.

Ahora corresponde el análisis del concepto de patrón que al igual que el de trabajador se ha denominado de diversas maneras, tales como: acreedor de trabajo, empleador, dador de trabajo, dador de empleo, principal, patrono,

empresario y locatario, sin embargo el concepto aceptado mayormente es patrón.

Sánchez Alvarado define al patrón de la siguiente manera:

“la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.”

²

A la definición anterior se le ha criticado que haga la distinción entre trabajo material e intelectual, siendo que el tipo de trabajo no debe tener distinción de ninguna clase, además de que no existe un trabajo que sea cien por ciento material ya que interviene también el intelecto del subordinado, ni tampoco existe trabajo que sea totalmente intelectual, al grado de que no exija en algún momento la intervención de un esfuerzo físico.

Juan de Pozzo define al patrón diciendo:

“el empleador, o patrón, o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución.”³

Como podemos observar Juan de Pozzo comienza mencionando no solo a el patrón, sino que además incluye tanto a el empleador, como al empresario, que para efectos prácticos cumplen el mismo papel.

Nestor de Buen retoma la definición anterior, eliminando la palabra dependencia, definiendo pues al patrón del modo siguiente:“Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”⁴

² CAMPA MENDOZA, Victor. Nociones de Derecho del Trabajo. Instituto Tecnológico de Durango, México , 2000, p.49.

³BUEN L., Nestor de , Op.cit. p. 502.

⁴ Ibidem, p.503.

Ambas definiciones las consideramos bastante completas ya que mencionan la facultad de dirigir o encaminar las acciones del trabajador, el cual conforme Juan de Pozzo es su dependiente y para el Maestro Nestor de Buen es de quien trabaja a su favor o en su beneficio, concluyendo con la mención de que el trabajador recibirá del patrón una retribución.

Finalmente La Ley Federal del Trabajo define al patrón en su artículo 10, mismo que textualmente se transcribe:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

La crítica a la definición de la ley es que no menciona la subordinación, elemento de trabajo necesario para que exista la relación de trabajo.

2.1.4. Salario.

Después de haber analizado los sujetos que integran la relación laboral, corresponde pues el estudio de la retribución económica que percibe el trabajador producto de su esfuerzo, sin hacer distinción del tipo de trabajo que el asalariado realice.

Antes de iniciar recordemos que para autores tales como Mario de la Cueva, el salario es una consecuencia del trabajo, mientras que para los Maestro José Dávalos y Nestor de Buen es un elemento del trabajo, nosotros nos adherimos a la última idea, ya que el salario se debe considerar como un elemento de la relación de trabajo.

El salario es un punto fundamental del derecho del trabajo, integrado en la relación laboral, constituye social y económicamente el fin directo que quiere obtener el trabajador a cambio de sus servicios.

Salarios, en economía es el precio pagado por el trabajo, los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios.

Mario de la Cueva define al salario de la siguiente manera:

“La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa “⁵

El Dr. José Dávalos nos dice que en un concepto amplio, expresa un deber ser sin límites; debiendo proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, siendo este no una contraprestación, sino mas bien un instrumento de justicia social.

Nuestra norma laboral define al salario en su artículo 82 que a la letra dice:

“art. 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”

Conforme al texto del Dr. José Dávalos y persiguiendo los fines de la justicia social el salario debe contar con los siguientes atributos:

- 1) Equivalente al mínimo, cuando menos.
- 2) Debe ser suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y su familia.
- 3) Que debe ser determinado o determinable, en todo caso se debe determinar las bases en que se estipulan.
- 4) Debe cubrirse periódicamente, ya sea semanalmente en el caso de los obreros o quincenalmente a los demás trabajadores.
- 5) Pagadero en efectivo en moneda de curso legal, no siendo permitido pagar en mercancías, vales, fichas, o cualquier otro sustituto.

2.1.5. Seguridad Social.

⁵ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, Séptima edición, Porrúa, México 1977. p.202.

La figura jurídica de la Seguridad Social en México se encuentra regulada en la Constitución Mexicana en su artículo 123 como derecho de los trabajadores y obligación de los patrones, ya que los subordinados que presten sus servicios a patrones particulares gozarán de los servicios de seguridad social del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Con respecto a la definición de seguridad social Dino Jaracha refiere: “el conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de rédito a todo hombre la interrupción o pérdida de capacidad de trabajo le impidan seguir por sus propios medios”⁶

El maestro Alberto Briceño define a la seguridad social como: “el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pueda sufrir, y permita la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, social y cultural”⁷

Por otra parte la propia ley del Seguro Social no define lo que se debe entender por Seguridad Social, sin embargo en su segundo artículo nos establece su finalidad, la seguridad Social tiene por objeto garantizar el derecho de la salud, así como la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales indispensables para garantizar el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que será garantizado por el estado.

Dentro del artículo segundo de la Ley del Seguro Social se observa la posibilidad de que los trabajadores puedan sufrir alguna eventualidad a consecuencia de sus actividades laborales que para efectos de la materia son los “riesgos” y ellos pueden provocar la privación de los medios de subsistencia, y estableciendo la obligación del Estado de proporcionarle apoyo cuando este supuesto se actualice.

⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, México, 1998 p.14.

⁷ Ibidem. p.5.

El derecho a la seguridad social otorga un beneficio a los miembros de la sociedad, en materia de asistencia médica, los servicios sociales y la protección de los medios de subsistencia, la obligación de satisfacer las necesidades mencionadas recae sobre el Estado.

2.2. Riesgos de trabajo.

El diccionario Planeta de la lengua española nos dice que Riesgo: “Es la contingencia o posibilidad de que suceda algún daño desgracia o contratiempo.”⁸

Adolfo Rodellar Lisa manifiesta que Riesgo en materia del trabajo lo debemos identificar como la posibilidad de perder y debemos diferenciar del Riesgo Especulativo que puede dar como resultado un efecto favorable o ganancia, o un efecto desfavorable que es pérdida y debiéndolo identificar como Riesgo Puro el cual solo puede dar como resultado un efecto adverso o no (perder o no perder).

Los riesgos pueden surgir por factores Químicos, Biológicos o físicos. Los riesgos químicos pueden surgir por la presencia en el entorno de trabajo de gases, vapores o polvos tóxicos o irritantes. Los riesgos biológicos surgen por bacterias o virus transmitidos por animales o equipo en malas condiciones de limpieza, y suelen aparecer fundamentalmente en la industria del procesado de alimentos. Entre los riesgos físicos comunes están el calor, las quemaduras, el ruido, la vibración, los cambios bruscos de presión, la radiación y las descargas eléctricas.

Podemos observar que los autores omiten como riesgos los factores psicológicos a los que se ve expuesto el trabajador al realizar sus actividades profesionales, los cuales consideramos que deben ser incluidos, ya que las situaciones organizacionales, una mala dirección e inestabilidad de la empresa, son factores que ponen en riesgo la salud de los subordinados.

⁸ Diccionario Planeta de la lengua Española Usual. Cuarta edición Barcelona España, Planeta S.A. de C.V. 1991.p.1107.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 473 define a los Riesgos de trabajo como “Los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”

Como puede desprenderse de la definición de la propia ley, el riesgo de trabajo es la posibilidad de que con motivo o en ejercicio del trabajo ocurra ya sea un accidente o una enfermedad, esta posibilidad sigue latente durante la relación laboral, ya sea dentro del centro de trabajo o de camino a este o de regreso al hogar del trabajador.

El concepto de riesgo de trabajo plasmado en la legislación mexicana corresponde al concepto de “riesgo profesional” de la ley de accidentes de trabajo de 1898 utilizada en la doctrina Francesa y que nuestros legisladores consideraron un concepto más técnico y preciso a pesar que actualmente nuestra legislación y la tendencia mundial se encamina a la Teoría del Riesgo Social.

2.2.1. Accidentes de trabajo.

El diccionario Planeta nos dice “Accidente.- Suceso imprevisto del que normalmente resulta un daño o una desgracia.”⁹

La enciclopedia Encarta refiere que el Accidente, es la acción o suceso eventual que altera el orden regular de las cosas de modo involuntario del cual resulta daño para las personas o las cosas.

Por otra parte la enciclopedia jurídica Omeba, dice:

“Accidente. Del latín. *Accidens-entis*. Lo accidental, lo circunstancial lo inesperado, lo que sobreviene, lo que acaece súbitamente. Lo que no es esencial. En el lenguaje jurídico se emplea en alguna de esas acepciones.

⁹ Diccionario Planta de la lengua española usual, Op. cit., p.10.

Partiendo de la idea de un suceso eventual que altera el orden natural de las cosas, se dice que es todo acontecimiento que ocasiona un daño...”¹⁰

José María Cortes Díaz nos dice que la seguridad de trabajo define a el accidente de trabajo como “la concreción o materialización de un riesgo, un suceso imprevisto, que interrumpe o interfiere la continuidad del trabajo que puede suponer un daño a la persona y a la propiedad.”¹¹

Nuestra legislación laboral vigente la define en su artículo 474:

“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 presente.

Quedan incluidos en la definición anterior, los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente a su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquel.”

El Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades no Profesionales y Maternidad. En su artículo 102 define a los Accidentes de Trabajo en los siguientes términos

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

¹⁰ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I Apéndice. Buenos Aires. 1984 p21

¹¹ CORTÉS DIAZ, José María, Seguridad e Higiene en el Trabajo Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Tercera edición., Alfaomega , México. 2001, p. 76.

También se considera como accidente de trabajo el que ocurra al asegurado, al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o de este a su domicilio.”

De las definiciones legales anteriores se desprenden los siguientes elementos necesarios para que podemos estar frente a un accidente de trabajo:

- a) Lesión orgánica o perturbación funcional.
- b) Permanente o transitoria.
- c) Repentina.
- d) En ejercicio o con motivo del trabajo.

La importancia de calificar como laboral un accidente reside en el tratamiento privilegiado que reciben éstos en el marco de la Seguridad Social, fundamentado en la necesidad de protección de los riesgos del trabajo y en la compensación para quienes soportan consecuencias negativas para su salud. En muchos países donde la organización sindical democrática es frágil o inexistente, por lo general, estas leyes no se observan ni se cumplen.

2.2.2. Enfermedades de trabajo.

Según el diccionario Planeta enfermedad es “Alteración mas o menos grave de la salud.”¹²

Enfermedad, es cualquier estado donde haya un deterioro de la salud del organismo humano. Todas las enfermedades implican un debilitamiento del sistema natural de defensa del organismo o de aquellos que regulan el medio interno, incluso cuando la causa se desconoce, casi siempre se puede explicar una enfermedad en términos de los procesos fisiológicos o mentales que se alteran.

¹² Diccionario Planta de la lengua Española Usual Op. cit. p.483.

Dentro de la legislación actual en materia laboral se encuentran los conceptos de Enfermedad Laboral y Enfermedad Profesional que parecen sinónimos sin embargo de acuerdo con Miguel Bermúdez Cisneros es preciso aclarar que las enfermedades profesionales son padecimientos que la ciencia médica considera que los trabajadores de ciertas actividades padecerán casi en forma obligada, mientras que las enfermedades de trabajo son las adquiridas por algún trabajador a consecuencia indudable del trabajo, pero que no es frecuente que ataquen a todos, sino que es necesario alguna predisposición física del trabajador¹³.

Una vez realizada dicha distinción tenemos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 475 define las enfermedades del Trabajo como:

“Todo estado patológico derivada de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se ve obligado a prestar su servicio.”

Esta definición es un avance considerable respecto a la concepción anterior ya que únicamente se podían dar con motivo del trabajo, con la ley de 1970 también puede tener su origen en el medio en el que el trabajador se ve obligado a presentar sus servicios.

Le ley vigente en sus artículo 513 da un listado de lo que se consideran enfermedades de trabajo de un modo enunciativo y no limitativo.

El reglamento de las Ramas de Riesgo Profesionales y enfermedades no profesionales y maternidad en su artículo 104 considerar como enfermedades profesionales:

“Todo estado patológico que sobrevenga por una causa repetida por largo tiempo, como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el obrero o el medio en que se ve obligado a trabajar y que

¹³ CISNEROS, Miguel Rodríguez Derecho del Trabajo. Oxford University Press, México 2000. p.216.

provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser ocasionada esta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos y biológicos.”

De las definiciones anteriores podemos encontrar las siguientes características:

- a) Es un estado patológico.
- b) Este estado patológico puede ser permanente o transitorio.
- c) La causa es exposición prolongada a la acción de un elemento externo.
- d) Debe tener una relación de causa efecto con el trabajo.

Si bien es cierto que tanto las Enfermedades de Trabajo como los Accidentes de Trabajo son riesgos a consecuencia de una causa que tenga su origen o motivo en la prestación del empleo, también es cierto que cada concepto cuenta con diferencias sustanciales las cuales se exponen a continuación.

a) Inicio: El inicio de las enfermedades son lentas, difíciles de identificar con exactitud el día y hora de su comienzo, en cambio los accidentes de trabajo se presentan de forma brusca, pudiéndose precisar el día y hora en que ocurrieron.

b) Prestación: Mientras las enfermedades profesionales resultan esperadas pues guardan una relación casual del puesto de trabajo, los accidentes de trabajo se presentan de forma inesperada.

c) Motivación: Las causas de accidente actúan desde fuera, es externa al organismo en que se producen los efectos nocivos y se presenta de forma aislada y sin carácter repetitivo, en la enfermedad de trabajo por el contrario, si bien el agente causante proviene del exterior debe penetrarse en el organismo para provocar los efectos patológicos.

d) Manifestación: En la enfermedad no existe violencia, manifestándose por signos y síntomas en ocasiones de difícil diagnóstico, incluso pueden confundirse con enfermedades comunes no profesionales, el accidente suele tener carácter violento y a veces traumático.

e) Relación de causalidad: Mientras la relación de causalidad es clara y evidente en el accidente de trabajo, en la enfermedad profesional no resulta clara, hasta el punto de que la mayoría de los síntomas son comunes a enfermedades no profesionales, por lo que es necesario comprobar dicha relación mediante dictamen médico.

d) Tratamiento: El tratamiento de la enfermedad de trabajo es generalmente médico, el accidente debe ser tratado en su mayoría de las veces quirúrgicamente.¹⁴

2.2.3. Incapacidad.

Es importante mencionar además que los efectos que se producen por causa de los riesgos de trabajo son de cuatro tipos:

- a) Incapacidad Temporal.
- b) Incapacidad Permanente Parcial.
- c) Incapacidad Permanente Total y
- d) La Muerte

Mismas que se encuentran plasmadas en la Legislación laboral vigente en México de la siguiente manera:

“Art. 478.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

¹⁴ CORTÉS DIAZ, José María, Op.cit. p.564.

Art. 479.- Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Art.- 480.- Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.”

Según el tipo de incapacidad que sufra el trabajador tendrá derecho a una indemnización misma que se pagara directamente al trabajador salvo en el caso de muerte del empleado, en cuyo supuesto quien recibirá la indemnización los parientes que tienen derecho a heredar, o los que dependieren directamente del trabajador.

2.3. Estrés.

Corresponde el estudio sobre el estrés, el cual es tema central de este trabajo, antes de iniciar con sus particularidades, debemos decir que en una civilización, donde a diario estamos inmersos a problemas los cuales, exigen una respuesta rápida y correcta, o situaciones que por diversas razones no podemos controlar, es común que coloquialmente hablemos de estar estresados, sin embargo no se le da su verdadera importancia, ya que como veremos mas adelante, el estar durante un tiempo prolongado expuesto a situaciones estresantes producen padecimientos y malestares que en muchas ocasiones provocan un detrimento en nuestra salud.

2.3.1. Definición de estrés

La palabra estrés, proviene del latín Stringere que significa oprimir, apretar, atar, el mismo concepto dio origen a estrechar, rodear con el cuerpo con los miembros apretando con fuerza acompañada de sentidos opuestos.

El término estrés se utilizó inicialmente en la física, se refiere a la fuerza que se aplica a un objeto, que puede deformarlo o romperlo, posteriormente el término es adoptado por la psicología y hay diversas definiciones dependiendo del autor que se consulte.

De esta manera tenemos que Cannon lo definió como “todo estímulo susceptible de provocar una reacción de huida.”¹⁵

Mientras el fisiólogo Hans Selye (1956-1980) definió al estrés como “la respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia hecha sobre el.”¹⁶ siendo esta una de las definiciones mas aceptadas en la actualidad

El Doctor Diez Benavides a su vez lo define como “solo una carga física, emocional y mental, como respuesta global del organismo al cansancio y fatiga o hábitos emocionales negativos, si no se comprende esto y se le pone alto, encierra a la persona en un determinismo fatal de derrota, pesimismo y desesperación permanentes o de alteraciones psicosomáticas.”¹⁷

Según lo conceptúa Jonh Ivanchevich. “El estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión o presión en sentido físico, de deformación.”¹⁸

Por otra parte, la biología lo define como “la reacción del organismo a cualquier modificación o cambio que el organismo intente hacer desaparecer.”¹⁹

Lazarus y Folkman, en el año de 1984 con respecto al estrés manifestaron lo siguiente: “el estrés psicológico se presenta cuando un individuo evalúa su entorno como amenazante, y considera que sus recursos personales son insuficientes por lo que pone en peligro su bienestar.”²⁰

¹⁵ GUILLÉN GESTOSO, Carlos , Roció Gil Bozal, José Miguel Mestre Navas, Psicología laboral. Mc Graw-Hill-interamericana, España, 2002. p.271.

¹⁶ Idem.

¹⁷ DIEZ BENAVIDES, Mariano, Manejo del estrés. Alpe, México, 1993. p.6.

¹⁸ IVANCHEVICH, Jonh Stres y trabajo. Segunda edición, . Trillas, México ,1989. p. 20.

¹⁹ HERNÁN, San Martín, Salud y Enfermedad. Cuarta edición, Científicas la Prensa Medica, 1999 p 23.

²⁰ DOMINGUEZ TREJO, Benjamín, Valderrama Iturbe Pablo, Olvera López Yolanda , Manual para el taller teórico practico del manejo del estrés. Plaza y Valdez Editores, México, 2002, p.24.

En la actualidad han cobrado auge las teorías interaccionistas del estrés que plantean que la respuesta de estrés es el resultado de la interacción entre las características de la persona y las demandas del medio. Se considera que una persona está en una situación estresante o bajo un estresor cuando ha de hacer frente a situaciones que conllevan demandas conductuales que le resulta difícil poner en práctica o satisfacer, depende tanto de las demandas del medio como de sus propios recursos para enfrentarse a él.

Por lo que podemos observar existen diversas definiciones, sin embargo en todas ellas se destaca al estrés como una respuesta a un estímulo.

En lo personal nos adherimos a la definición del fisiólogo Hans Selye, ya que como veremos más adelante la respuesta a los factores estresantes dan lugar a respuestas muy diversas, por lo que al utilizar la palabra inespecífica da origen a una definición sencilla que abarca todas las posibilidades, además de que considera al estrés como una respuesta y no como una estímulo como otros enfoques para su estudio los cuales veremos a continuación.

2.3.1.1. Enfoques para el estudio del estrés.

Antes de continuar con nuestra investigación, es necesario observar que los especialistas han observado el estrés de distintos puntos de vista, por lo que algunos estudiosos del tema conciben al estrés como un estímulo, mientras otros lo ven como la respuesta a estos estímulos y otros lo observan como la interacción entre ambos, teorías que estudiaremos a continuación.

2.3.1.1.1. Como estímulo.

Los acontecimientos vitales, catastróficos, incontrolables, impredecibles, como muerte de un ser querido, separación, enfermedad o accidente, despido, ruina económica, etc., son el tipo de situaciones estresantes que fueron más estudiadas en los años sesenta y setenta. Como puede verse, se trata de situaciones de origen externo al propio individuo y no se atiende a la interpretación o valoración subjetiva que pueda hacer el sujeto de las mismas

circunstancias, sino que son situaciones extraordinarias y traumáticas, o sucesos vitales importantes, que en sí mismos producirían cambios fundamentales en la vida de una persona y exigirían un reajuste. En esta línea se han llevado a cabo investigaciones sobre las relaciones entre cantidad de estrés y la salud (por ejemplo, cuántos estresores han sufrido las personas que enferman).

En los años ochenta se estudiaron los pequeños contratiempos que pueden surgir cada día en el trabajo, las relaciones sociales, etc, como estímulos estresores.

Así mismo, se han incluido los estresores menores que permanecen estables en el medio ambiente, con una menor intensidad pero mayor duración, como el ruido.

En este tipo de estudios el estrés es el estímulo que produce la respuesta, en este sentido las respuestas fisiológicas viene a ser la consecuencia, lo cual no consideramos del todo acertado.

2.3.1.1.2. Como respuesta.

Previa a esta concepción del estrés como estímulo, en los años cincuenta se había investigado la respuesta fisiológica no específica de un organismo ante situaciones estresantes, a la que se denominó Síndrome de Adaptación General y que incluía tres fases: alarma, resistencia y agotamiento, fases que analizaremos detenidamente mas adelante.

Selye consideraba que cualquier estímulo podía convertirse en estresor siempre que provocase en el organismo la respuesta inespecífica de reajuste o reequilibrio homeostático, pero no incluía los estímulos psicológicos como agentes estresores. Hoy en día sabemos que los estímulos emocionales pueden provocar reacciones de estrés muy potentes.

2.3.1.1.3. Como interacción.

En tercer y último lugar, el estrés no sólo ha sido estudiado como estímulo y como respuesta sino que también se ha estudiado como interacción entre las características de la situación y los recursos del individuo.

Desde esta perspectiva, se considera más importante la valoración que hace el individuo de la situación estresora que las características objetivas de dicha situación. El modelo más conocido es el modelo de la valoración de Lazarus (Lazarus y Folkman, 1986), que propone una serie de procesos cognitivos de valoración de la situación y valoración de los recursos del propio individuo para hacer frente a las consecuencias negativas de la situación.

El estrés surgiría como consecuencia de la puesta en marcha de estos procesos de valoración cognitiva. Si el sujeto interpreta la situación como peligrosa, o amenazante, y considera que sus recursos son escasos para hacer frente a estas consecuencias negativas, surgirá una reacción de estrés, en la que se pondrán en marcha los recursos de afrontamiento para intentar eliminar o afrontar las consecuencias no deseadas.

Según el modelo de Lazarus el proceso cognitivo de valoración de la situación, supone una estimación de las posibles consecuencias negativas que pueden desencadenarse para el individuo. Si el resultado de esta valoración concluye que las consecuencias pueden resultar en un peligro para el individuo entonces se valora su capacidad de afrontamiento frente a dicha contingencia.

Si las consecuencias son muy amenazantes y los recursos escasos, surgirá una reacción de estrés. La reacción de estrés será mayor que si la amenaza no fuera tan grande y los recursos de afrontamiento fuesen superiores.

Una vez que ha surgido la reacción de estrés, el individuo seguirá reevaluando posteriores las consecuencias de la situación y de sus recursos de afrontamiento, especialmente si hay algún cambio que pueda alterarlo.

Estas reevaluaciones son continuas y pueden modificar la intensidad de la reacción, disminuyéndola o aumentándola.

No obstante que los estresores pueden generar mayor o menor repuesta según las características y valoraciones de cada individuo, las etapas de respuesta, resistencia y agotamiento del modelo de adaptación general de Hans Selye es mas explicativo y se ha tomado de referencia para los especialistas que han estudiado el estrés como interacción entre el entorno y el individuo, por lo que en nuestro punto de vista el enfoque de interacción es un complemento del estudio de Selye.

Toda persona hace constantes esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar adecuadamente las situaciones que se le presentan, por lo tanto no todo el estrés tiene consecuencias negativas. Sólo cuando la situación desborda la capacidad de control del sujeto se producen consecuencias negativas. Este resultado negativo se denomina distrés, a diferencia del estrés positivo, o eustrés, que puede ser un buen dinamizador de la actividad conductual.

2.3.2. Estresores.

La vida en una sociedad tecnológicamente avanzada tal como la mexicana; impone nuevas exigencias a las cuales se debe adaptar el individuo, para lo cual el organismo segrega sustancias que tiene varias funciones, como son el control de las funciones vitales para que bajo ciertas circunstancias se prepare para reaccionar a una situación determinada, alterando de manera significativa al organismo. Estas circunstancias son las que provocan el estrés, por lo que se les llama estresores, que son muy diversos y que pueden alterar de distintos modos dependiendo la persona. En la vida diaria nos encontramos con muy diversos estresores los cuales los podemos dividir en cuatro grupos:

- a) Estresores Ambientales.-** Que refiere a los factores que rodean al individuo en su entorno físico, tales como el ruido, el tráfico, la contaminación ambiental, tiempo restringido, espacio reducido, falta de privacidad, distancias, la inseguridad publica, los desastres naturales.
- b) Estresores Personales.-** Este tipo de estresores se refiere a los factores personales del individuo, en ella se incluyen la inseguridad para el logro de

sus metas, planteamiento de diversas metas, exámenes, planteamientos negativos entre otros.

- c) Estresores Familiares.-** La familia es el primer núcleo de la sociedad y los acontecimientos que ocurren dentro de ella afectan de una manera positiva o negativa a sus miembros, en ella se contemplan los problemas de sus integrantes, la ausencia de uno de los cónyuges, enfermedades propias o de los parientes, la muerte de un familiar.
- d) Estresores Laborales.-** El ámbito laboral se encuentra repleto de estresores, los cuales producen alteraciones en la salud del individuo, debido a la importancia de estos para influir en ellos, los analizaremos detenidamente más adelante dentro de nuestro cuarto capítulo, el referente a nuestra Propuesta, por ahora nos limitaremos a mencionar que se dividen a su vez en estresores del ambiente laboral, estresores personales, estresores colectivos y los estresores organizacionales, es el cúmulo de estresores laborales los que producen el estrés laboral mismo que por las razones que expondremos más adelante debe considerarse una enfermedad laboral.

2.3.3. Tipos de estrés.

Como ya vimos el estrés es ocasionado por diversos factores, pero también es importante señalar que hay diversos tipos de estrés, por los efectos que producen en el organismo.

Si lo observamos por los efectos que pueden ser nocivos o benéficos lo clasificamos en: distrés y eustrés. Ahora bien, si lo observamos por su duración o síntomas lo podemos clasificar en: estrés agudo, estrés agudo episódico y estrés crónico.

2.3.3.1 Eustrés.

Toda persona hace constantes esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar adecuadamente las situaciones que se le presentan, mas no todo el estrés tiene consecuencias negativas, es sólo cuando la situación desborda la

capacidad de control del sujeto que se producen consecuencias negativas. Este resultado negativo se denomina distrés, a diferencia del estrés positivo, o eustrés, que puede ser un buen dinamizador de la actividad conductual.

Silvia Shturman Sirota se refiere al eustrés de la siguiente forma:

“Eustrés: se debe a un impacto positivo, por ejemplo el amor, esas mariposas en el estómago cuando vemos al ser amado. Sacarse la lotería, titularse, casarse, un ascenso, cualquier evento que nos produzca gusto.”²¹

La respuesta de estrés es una respuesta automática del organismo a cualquier cambio ambiental, externo o interno, mediante la cual se prepara para hacer frente a las posibles demandas que se generan como consecuencia de la nueva situación. Ello no es algo "malo" en sí mismo, al contrario; facilita el disponer de recursos para enfrentarse a situaciones que se suponen excepcionales.

El eustres es el buen estrés o positivo, es todo aquello que nos causa placer, que se puede y se quiere hacer en armonía con uno mismo ya que no excede las capacidades de adaptación del individuo.

2.3.3.2. Distres.

Como ya mencionamos el estrés puede influir en nuestras vidas de manera positiva, sin embargo se debe estar conciente que nos puede afectar de manera negativa.

Silvia Shturman Sirota define “Distres: El estrés por lo negativo, por algún problema, por alguna dificultad. Estrés por disgusto.”²²

Cuando nuestro organismo se prepara para afrontar un peligro o problema, favorece la percepción de la situación y sus demandas, procesamiento más rápido y potente de la información disponible, posibilita la mejor búsqueda de soluciones y la selección de conductas adecuadas para

²¹ Silvia Shturman Sirota El poder del estrés. Edamex, 2005, p14.

²² Idem.

hacer frente a las demandas de la situación, preparan al organismo para actuar de forma más rápida y vigorosa.

Al utilizar una gran cantidad de recursos incluyendo aumento en el nivel de activación fisiológica, cognitiva y conductual; supone un desgaste importante para el organismo.

Si éste es episódico no habrá problemas, pues el organismo tiene capacidad para recuperarse, si se repiten con excesiva frecuencia, intensidad o duración, pueden producir la aparición de trastornos psicofisiológicos o también cuando el sujeto no está preparado para controlar dicha situación pues carece quizá de conocimientos o preparación, recursos materiales, la experiencia o el apoyo que le permitan resolver dicho conflicto, es decir rebasa la propia capacidad del individuo, es muy probable que también aparezcan trastornos psicofisiológicos, a dicha situación se le conoce con el nombre de distres o estrés negativo.

Por lo expuesto en las líneas anteriores podemos decir que el estrés que se produce puede ser tanto distres o estrés negativo como eustres o estrés positivo, los cuales producen efectos contrarios en el organismo.

Por último es importante aclarar que en muchas ocasiones también depende de cómo el individuo perciba los acontecimientos, pues interviene las capacidades y personalidad de cada individuo, así tenemos que para algunos sujetos una situación específica le puede resultar en distres, y a otra persona la misma situación le resulta en eustres.

Por lo que cabe aclarar que el estrés del que versa nuestra investigación es el negativo, pues es el que produce efectos nocivos en el organismo.

2.3.3.3. Estrés agudo.

El estrés agudo es la forma de estrés más común, proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones futuras. El estrés agudo es estimulante y excitante a pequeñas dosis, pero demasiado de él es agotador.

Un elevado nivel de estrés agudo puede producir molestias psicológicas, causales de tensión, dolor de estómago y otros muchos síntomas; ya que es breve, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para producir las grandes lesiones asociadas con el estrés crónico. Los síntomas más comunes son:

Desequilibrio emocional que se refleja en una combinación de ira o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés. Problemas musculares entre los que se encuentra el dolor de cabeza, el dolor de espalda, el dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que producen contracturas y lesiones en tendones y ligamento. Problemas digestivos con molestias en el estómago o en el intestino, como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome del intestino irritable. Manifestaciones generales transitorias como elevación de la presión arterial, taquicardia, sudoración de las palmas de las manos, palpitaciones cardíacas, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad respiratoria y dolor torácico. El estrés agudo puede aparecer en cualquier momento de la vida de toda persona y es fácilmente tratable.

2.3.3.4. Estrés agudo episódico.

Existen individuos que padecen de estrés agudo con frecuencia, sus vidas están tan desordenadas que siempre parecen estar inmersas en la crisis y en el caos, siempre están corriendo, pero siempre llegan tarde. Si algo puede ir mal, va mal. No parecen ser capaces de organizar sus vidas y hacer frente a las demandas y a las presiones que ellos mismo se infringen y que reclaman toda su atención

Con frecuencia, los que padecen estrés agudo reaccionan de forma descontrolada, muy emocional, están irritables, ansiosos y tensos.

Siempre tienen prisa, tienden a ser bruscos y a veces su irritabilidad se convierte en hostilidad. Las relaciones interpersonales se deterioran rápidamente cuando los demás reaccionan con hostilidad real. El lugar de

trabajo se convierte en un lugar muy estresante para ellos. Ya sea estrés agudo o estrés agudo episódico las enfermedades que puede causar son: ulcera por estrés, estados de shock y neurosis.

2.3.3.5. Estrés crónico.

El estrés crónico surge cuando el individuo se encuentra expuesto a los factores estresores durante periodos muy prolongados, ya sea meses o años, produciendo como consecuencia enfermedades de carácter más permanente, con consecuencias de mayor importancia y también de mayor gravedad.

Como ya vimos el estrés genera inicialmente alteraciones fisiológicas, pero su persistencia crónica produce finalmente serias alteraciones de carácter psicológico y en ocasiones falla de órganos vitales.

Este tipo de estrés es sumamente nocivo para el individuo, ya que produce enfermedades tales como: dispepsia, gastritis, ansiedad, accidentes, frustración, insomnio, colitis nerviosa, migraña, depresión, agresividad, disfunción familiar, neurosis de angustia, trastornos sexuales, disfunción laboral, hipertensión arterial, infarto al miocardio, adicciones, trombosis cerebral, conductas antisociales y psicosis severas.

Por ser los daños que se producen por la exposición prolongada a los estresores los que nos interesan, para efectos de la investigación nos referiremos al estrés crónico.

2.3.4. Etapas del estrés.

En puntos anteriores se ha hablado de que el estrés se da como reacción a la exposición del individuo ante agentes estresores donde el individuo debe utilizar sus recursos para afrontar dicha contingencia, a dicha reacción se le llama de lucha o huida.

Como nuestros ancestros al encontrarse ante una fiera que amenazaba con devorarlos, o con otra tribu que deseaba adueñarse de sus dominios, el individuo debía prepararse para enfrentar esa contingencia de peligro o

amenaza, hoy en día sucede algo parecido ya que el individuo debe prepararse para afrontar las situación que considera de riesgo.

Selye considerado el padre del estrés en el año de 1936 definió a este proceso como el Síndrome General de Adaptación, el cual contiene tres fases o etapas las cuales son: Reacción de Alarma, Estado de Resistencia y Fase de Agotamiento.

2.3.4.1. Reacción de alarma.

El organismo, amenazado por las circunstancias se altera fisiológicamente por la activación de una serie de glándulas especialmente en el hipotálamo y la hipófisis ubicadas en la parte inferior del cerebro, y por las glándulas suprarrenales localizadas sobre los riñones en la zona posterior de la cavidad abdominal.

El cerebro, al detectar la amenaza o riesgo, estimula al hipotálamo quien produce "factores liberadores" que constituyen sustancias específicas que actúan como mensajeros para zonas corporales también específicas. Una de estas sustancias es la hormona denominada A.C.T.H. (Adrenal Cortico Trophic Hormone) que funciona como un mensajero fisiológico que viaja por el torrente sanguíneo hasta la corteza de la glándula suprarrenal, quien bajo el influjo de tal mensaje produce la cortisona u otras hormonas llamadas corticoides.

A su vez otro mensaje que viaja por la vía nerviosa desde el hipotálamo hasta la médula suprarrenal, activa la secreción de adrenalina, estas hormonas son las responsables de las reacciones orgánicas en toda la economía corporal.

2.3.4.2. Estado de resistencia.

Cuando un individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes físicos, químicos, biológicos o sociales el organismo si bien prosigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que

disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce en las glándulas del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio ambiente interno y externo del individuo.

Sí, si el organismo tiene la capacidad para resistir mucho tiempo, no hay problema alguno, en caso contrario sin duda avanzará a la fase siguiente.

2.3.4.3. Fase de agotamiento.

La disminución progresiva del organismo frente a una situación de estrés prolongado conduce a un estado de gran deterioro con pérdida importante de las capacidades fisiológicas y con ello sobreviene la fase de agotamiento en la cual el sujeto suele sucumbir ante las demandas pues se reducen al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio.

Se produce la derrota de todas las estrategias adaptativas para afrontar el estímulo a una progresiva extenuación de la energía que puede llevar a la enfermedad o incluso a la muerte.

2.3.5. Fisiopatología del estrés.

Coloquialmente a lo largo de nuestra era se ha sabido de los problemas médicos que se generan por el estrés, sin embargo los primeros estudios científicos que se relacionan con el estrés se remontan a la mitad del siglo XX.

Estar expuesto de una manera continua a los agentes estresores produce en los sujetos alteraciones a nivel fisiológico, de los cuales toca abundar en este punto de la investigación, pues estos cambios traen como resultado diversas patologías, y ya que dichos estresores son causados directamente por condiciones del ambiente laboral, consideramos que nos encontramos ante estrés laboral, el cual sostenemos debe incluirse en nuestra legislación como un riesgo laboral. Dado que en la siguiente descripción de lo que sucede dentro del organismo se utilizan conceptos del dominio de otra disciplina como lo es la medicina es de gran ayuda el glosario que anexamos al final de este trabajo de investigación.

2.3.5.1. Reacción del organismo ante el estrés.

El proceso fisiológico de reacción que tiene lugar dentro del organismo humano como consecuencia ante los agentes estresores es el siguiente:

2.3.5.1.1. Reacción del sistema nervios.

En la repuesta del estrés debemos destacar la importancia que tiene el hipotálamo, ya que es la estructura del sistema nervioso central que integra la información referente al estímulo o situación estresante.

En una situación de estrés el hipotálamo integra toda la información que proviene de las vías sensoriales y viscerales, lo que produce la activación del sistema nervioso simpático produciendo una gran variedad de efectos, que todos hemos experimentado en nuestro cuerpo.

Las señales de activación simpática dan comienzo en el momento que las neuronas preganglionares, simpáticas de la medula espinal reciben la información procedentes del hipotálamo haciendo contacto con las neuronas postganglionares, las cuales se activan liberando noradrenalina en los órganos que intervienen produciendo la activación de los receptores adrenergéticos, presentes en las distintas estructuras. De este modo, la avivación de receptores adrenergéticos en el corazón produce un aumento de la fuerza de contracción y de la frecuencia cardiaca, y la dilatación de los vasos coronarios. La activación simpática produce relajación de los músculos bronquiales en los pulmones, incrementando la frecuencia respiratoria permitiendo mediante estas reacciones una mejor ventilación pulmonar y por ende una mayor cantidad de oxígeno en el torrente sanguíneo. Además esta activación causa la contracción de los vasos sanguíneos en los órganos y tejidos cuyas funciones no sean imprescindibles en la respuesta a la situación de estrés, como en la piel, lo que produce una momentánea palidez, así como funciones de los riñones y del sistema digestivo, debido que automáticamente una redistribución de la circulación sanguínea a los organismos que en ese momento mas lo necesitan.

El sistema simpático; por otra parte produce cambios metabólicos que son significativos en el organismo destacando su acción en el hígado en la que se estimula la ruptura de glicógeno que es un proceso para obtener glucosa, con la finalidad de aumentar su nivel en la sangre y distribuirla en los organismos que en ese momento demanden mayor cantidad de energía.

Para resumir diremos que el sistema simpático en una reacción de alarma producen un mayor flujo sanguíneo enriquecido con oxígeno y glucosa.

Por otro lado ante la reacción contra los estresores la medula adrenal ante el estímulo del sistema simpático libera directamente a la circulación adrenalina y noradrenalina, para que ellas a su vez activen estructuras que no estén directamente conectadas al sistema simpático para reforzar las reacciones ya descritas. La adrenalina circulante incrementa la tasa y las contracciones cardíacas y mediante la activación de receptores adrenergéticos, causando la dilatación de los vasos sanguíneos del corazón y del músculo esquelético con la finalidad de que estos órganos tengan una mejor circulación de sangre. Además la adrenalina facilita la ventilación pulmonar mediante la contracción del músculo liso vascular que dilatan las vías respiratorias. Con el propósito de disminuir la temperatura corporal que se produce por dicho proceso se produce el sudor. El sistema simpático produce la disminución en los procesos fisiológicos que no son vitales a corto plazo para la supervivencia del organismo, entre los que destacan los procesos de digestión, de crecimiento y reproducción, con la finalidad de ahorrar energía que se puede utilizar en otras áreas.

La adrenalina liberada en la medula adrenal, estimula la realización de una gama de procesos metabólicos dentro del organismo dentro de las cuales destacan:

- a)** Estimula la glucogenólisis en el hígado y músculo esquelético, lo cual permite obtener energía para que el músculo pueda realizar un esfuerzo intenso y retardar los efectos de la fatiga muscular.

- b)** Aumenta la gluconeogenesis hepática, que es la producción de glucosa.
- c)** Inhibe e la secreción de insulina y estimula la de glucagon en el páncreas, lo cual contribuye para elevar los niveles de glucosa.
- d)** Estimulación de la lipólisis en los adipositos, lo que produce la liberación de ácidos grasos libres que serán utilizados en algunos tejidos como energéticos alternativos.

Toda la actividad adicional a la convencional en el organismo humano por parte del sistema simpático, cuando se encuentra en una situación de estrés, tiene como objetivo la adaptación del individuo a corto y mediano plazo.

Cuando estamos ante el estrés agudo esta respuesta se mantiene sin producir daños significativos al organismo, pues regresa a su actividad habitual, sin embargo, cuando nos encontramos ante la presencia del estrés crónico, el cual se mantiene constante por un periodo prolongado, se mantiene la actividad elevada sin regresar a su nivel normal.

Este exceso de actividad puede producir enfermedades fisiológicas y metabólicas, ya que el organismo trata de compensar el exceso de activación simpática mediante la disminución de respuesta de los tejidos ante la acción de las catacolaminas, se produce un descenso en el número de receptores en distintas áreas del organismo, entre las que destacan el corazón, hipotálamo y tronco cerebral.

2.3.5.1.2. Reacción del eje hipotálamo-hipofisario-adrenal.

Las distintas vías involucradas en la información de la situación de estrés convergen en el hipotálamo, que como mencionamos anteriormente coordina y modula la rápida respuesta del sistema simpático también regula el eje hipotálamo-hipofisario-adrenal que trae como respuesta un proceso que no es tan rápido como el anteriormente descrito, ya que requiere de algunos minutos para que llegue a producirse la liberación de glucocorticoides que finalmente es el producto final de la activación del eje hipotálamo-hipofisario-

adrenal. Básicamente este eje consta de tres estructuras que son: el hipotálamo, la hipófisis y la corteza de las glándulas adrenales. Al inicio y como respuesta a los estímulos estresores, se producen señales de activación procedentes de distintas estructuras cerebrales, que convergen en el núcleo paraventricular del hipotálamo las neuronas sintetizan la hormona liberadora de corticotropina y al ser activadas la liberan directamente a la hipófisis anterior o adenohipofisis, al llegar a esta última la hormona liberadora estimula las células corticotrópicas que a su vez sintetizan y liberan a la circulación sanguínea la hormona adrenocorticotropina o ACTH, así mismo, en la adenohipofisis se produce la liberación de endorfina cuya función está relacionada con la analgesia inducida por el estrés.

Junto con la liberación de la corticotropina, también se activan neuronas magnocelulares del hipotálamo, que sintetizan otras hormonas, como la hormona antidiurética o vasoprina.

Las neuronas magnocelulares del hipotálamo liberan las hormonas que se producen en el lóbulo posterior de la hipófisis, para potenciar el efecto de la hormona liberadora de corticotropina sobre la hipófisis anterior, existe además una gran variedad de estímulos diferentes, que repercuten directamente en la secreción de hormonas adrenocorticotropas. Una vez secretada la hormona adrenocorticotropa esta hormona activa la captación de glucosas en los músculos esqueléticos y al llegar a las glándulas adrenales estimula la producción y secreción de glucocorticoides en la sangre, la máxima concentración de esta hormona tiene lugar treinta minutos después de haber comenzado la situación de estrés. Recapitulando la activación del eje hipotálamo-hipofisario-adrenal tiene como objeto final la activación de glucocorticoides, lo cual constituye un paso fundamental en la respuesta de adaptación del organismo ante una situación de estrés ya que produce una gran variedad de efectos, tanto en los tejidos periféricos, como en el sistema nervioso central. Los glucocorticoides si bien es cierto producen a corto plazo una serie de cambios adaptativos benéficos para el organismo, cuando esta hormona alcanza niveles altos durante tiempo prolongado se corre el riesgo de que resulte perjudicial para el organismo humano, como daños neurales,

ansiedad, depresión, hipertensión, infertilidad, inhibición en el crecimiento, alteraciones en el crecimiento, por mencionar alguna. Por esta razón es de suma importancia que la sobreproducción de los glucocorticoides, cese tan pronto como termine la situación de estrés, para ello el cuerpo humano cuenta con sus propios mecanismos de control, así como mantener la cantidad de esta hormona en los niveles adecuados por el tiempo que dure la contingencia y son los propios glucocorticoides quienes se encargan de dicha función.

2.3.5.1.3. Acciones periféricas.

Los glucocorticoides son un tipo de hormona esteroide, que realiza un papel trascendente en el metabolismo, su principal aportación es aumentar los niveles plasmáticos de glucosa para que esta pueda ser utilizada en diversas estructuras que están implicadas es la respuesta del estrés, para lograr esto esta hormona actúa de las siguientes maneras: inhibiendo el almacenamiento de glucosas en los tejidos periféricos, estimulando la glucogénesis hepática y estimulando la degradación de proteínas, además estas hormonas también estimulan la ruptura de lípidos y grasas en los adipositos que tiene como consecuencia la liberación de ácidos grasos al torrente sanguíneo para que pueda ser utilizado por diversos organismos como una fuente de energía alternativa, igualmente suprimen la respuesta del sistema inmune y tiene efectos antiinflamatorios. Esta hormona no solo actúan en los tejidos periféricos, sino que glucocorticoides adicionalmente ejercen una acción en el cerebro, entre ellos se encuentra la neurogénesis durante el desarrollo temprano, procesos de aprendizaje, memoria y plasticidad neural, daño y muerte neuronal. En los periodos de estrés crónico se puede producir como consecuencia del incremento prolongado en los niveles de los glucocorticoides la inhibición de los ritmos de actividad circadiana del eje hipotálamo-hipofisario-adrenal, y una elevada producción de corticotropina y glucocorticoides. Debido a la exposición prolongada de agentes estresores y a la constantes repuestas adaptativas del organismo es posible que se genere un riesgo para la salud y el bienestar de la persona, pues se producen distintas alteraciones fisiológicas como el asma y la hipertensión arterial, alteraciones metabólicas como hiperglucemia y hipercolesterolemia y psicológicas como la

depresión arterial. Además del hipotálamo existen núcleos del tronco encefálico que ayudan a regular la respuesta del estrés, entre los que destacan el núcleo de tracto solitario, jugando un papel crítico en las funciones corporales básicas para recibir información en vías aferentes que proceden de receptores viscerales como el corazón y pulmones pues ayuda al control reflejo de la respiración y de la función cardiovasculares. Ante el estrés crónico se ha demostrado un incremento de la expresión de la hormona liberadora de corticotropina y vasoprina en el núcleo paraventricular del hipotálamo que trae como consecuencia en una relación de estrés una mayor segregación de corticotropina, así como la disminución de la capacidad de retroalimentación negativa que ejercen estas hormonas sobre el eje hipotálamo-hipofisario-adrenal que tiene como consecuencia trastornos depresivos.

2.3.5.1.4. Sistema noradrenergicas central.

Durante la situación de estrés también se activan los locus coeruleus, que contienen la mitad de las neuronas del sistema noradrenergicas central del cerebro, que producen una gran cantidad de reacciones del cerebro en especial en el hipocampo y la corteza cerebral, como consecuencia se aumenta la atención, la vigilancia y reactividad ante estímulos ambientales, así como el procesamiento de información sensorial para facilitar la respuesta de lucha o huida.

Mediante la activación de dicho sistema se facilita la adquisición y retención de datos de las señales sensoriales y las estrategias conductuales que ayudaran a ser mas controlable una determinada situación, su activación contribuye a mantener y perpetuar la respuesta de estrés en la corteza, la amígdala, los sistemas dopaminergicos mesolimbicos y mesocorticales e hipotálamo, no obstante las reacciones benéficas en una situación de crisis el exceso de noradrenergicos producen reacciones de ansiedad. Los agente estresores psicológicos también en el sistema dopaminergico tienen un efecto similar a la de la noradrenalina, potenciar la activación de determinadas poblaciones neuronales en la corteza prefrontal.

2.3.5.1.5. Sistema inmunológico.

Otro de los sistemas en los que se lleva procesos adaptativos es el inmunológico y por ende existe el riesgo que se altere el estado de salud del individuo.

La principal función del sistema inmunológico es proteger al organismo de las agresiones que puedan causarle diversos microorganismos ajenos al propio organismo, como las bacterias, los virus, los hongos, y parásitos que se denominan antígenos, una parte de las células inmunológicas se encuentran circulantes en la sangre, la mayoría están almacenadas en los órganos linfoides, el timo, el bazo o la médula ósea y solo saldrán al torrente sanguíneo cuando combatan algún antígeno, sin embargo se han aportado muestras de que el estrés puede comprometer su correcto funcionamiento. Explica Carmen Sandí que en diversos estudios enfocados en observar la relación que guarda la exposición a sucesos vitales estresante y el sistema inmunológico han demostrado que tanto los sucesos considerados de mayor impacto estresante como la muerte de el cónyuge y los considerados de menor impacto como el período de exámenes; conduce a el debilitamiento de las funciones inmunitaria, como el numero de linfocitos, o la capacidad para dividirse.

Desde las primeras investigaciones realizadas por el fisiólogo Seleye en 1936, se observa que con motivo de el estrés crónico se produce una disminución considerable del timo y que la misma exposición trae como resultado la disminución de linfocitos, disminución del número de monocitos y neutropenia la disminución de granulocitos de tipo neutrófilo.

Debido a la sobre producción de glucocorticoides, otras hormonas incrementan la vulnerabilidad del individuo a desarrollar ciertas enfermedades en las que el sistema inmunológico juega un papel crítico, pues reducirá su capacidad de afrontamiento y esto puede trae como consecuencia una reacción en cadena en el que el estrés debilita la salud, y esto actúa a su vez como otra nueva fuente de estrés que puede desembocar en depresión y por ende en mayores complicaciones psicológicas y médicas.

2.3.5.2. Alteraciones asociadas con el estrés.

La fisiopatología del estrés, al presentarse una situación estresante para el ser humano, dentro de su organismo intervienen procesos fisiológicos complejos los cuales a largo plazo pueden resultar en alteraciones en ocasiones graves en diversos organismos y sistemas corporales.

2.3.5.2.1. Alteraciones en el sistema cardiovascular.

El corazón ante situaciones difíciles aumenta el bombeo de sangre y hay cambios vasculares para la distribución de la sangre en el cuerpo, para optimizar la capacidad del individuo para hacerle frente.

Cuando la respuesta a los estresores se vuelve crónico o sufre alteraciones en individuos vulnerables pueden surgir graves patologías entre las mas destacadas están la hipertensión arterial y las enfermedades coronarias.

Esto es debido a que cuando los niveles plasmáticos de glucocorticoides se encuentran elevados durante un largo período se impide la acción de la insulina sobre la captura de glucosa por parte de la células lo que induce a un crecimiento en los niveles plasmáticos de glucosa, provocando un gran almacenamiento de grasa y la formación de placas en las arterias coronarias, bloqueando el paso de sangre al corazón pudiendo llegar a producirse un paro cardíaco.

2.3.5.2.2. Alteraciones en el sistema digestivo.

En este sistema y muy asociado a las situaciones de estrés, son las úlceras gástricas, las duodenales que son relativas al intestino o incluso la combinación de ambas conocidas como úlceras pépticas ya que dentro de los

órganos afectados se encuentra el estómago. El aumento en los niveles de glucocorticoides que se producen en situaciones de estrés son responsables de la sobreproducción de ácido clorhídrico, también en la reducción de las cubiertas de protección del estómago incrementado su vulnerabilidad a ser dañado. En algunas personas el estrés predispone a la obesidad, problema que está asociado con los procesos de los glucocorticoides que estimulan el apetito, repercute en la secreción de la insulina por el páncreas lo que trae como efectos graves consecuencias en el metabolismo de la glucosa y puede contraerse diabetes. Además es responsable de la anorexia nerviosa y la bulimia nerviosa, enfermedades relacionadas con varios factores emocionales, psicológicos, fisiológicos y sociales.

2.3.5.2.3. Alteraciones en el sistema reproductivo.

El estrés también produce desórdenes sexuales y reproductivos en el ser humano, en el hombre trae como consecuencia la disminución de la producción de testosterona y de estradiol en las mujeres, en el varón esta alteración a menos que sea muy alta la disminución no presentará problemas, sin embargo la disminución de estradiol, reduce el libido y conlleva a importantes alteraciones en el ciclo menstrual, creando generalmente retraso y disminución pero en otras ocasiones puede llegar a desaparecer el proceso de ovulación. También origina esterilidad en las mujeres debido a que la producción de prolactina que interviene en las actividades de la progesterona en caso de que se halla fecundado el óvulo reduce las posibilidades de que se implante en el útero. El estrés al disminuir el nivel de estrógenos impide la acción fijadora que estos ejercen en los huesos y ejerce un efecto negativo en el metabolismo del calcio ya que por acción directa sobre los huesos estimula la osteólisis que es la destrucción de los huesos, aumentado en edades posmenopáusicas el riesgo de osteoporosis.

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO DE LOS RIESGOS PROFESIONALES EN EL DERECHO MEXICANO

En los capítulos anteriores se ha estudiado tanto los conceptos, como los antecedentes de interés en la materia de riesgos profesionales los cuales como ha quedado asentado son sumamente importantes como base de el tema que nos ocupa, en este capítulo se estudia las leyes que regulan actualmente los riesgos profesionales materia de esta tesis.

3.1. Constitución Política Mexicana.

La Constitución Política Mexicana contempla las garantías a las que tiene derecho el trabajador en su artículo 123, encontramos en materia de riesgos profesionales las fracciones XIV, XV y XXIX las cuales se analizan a continuación.

Fracción XIV de su artículo 123 apartado "A" el cual textualmente dice:

"Artículo 123.- 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 y empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo.

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

En base a esta fracción del artículo 123 se sustenta el título Noveno de la Ley Federal del Trabajo actualmente vigente, retomando la investigación que

el legislador al momento de realizar dicha norma estaba profundamente invadido de la Teoría del Riesgo Profesional francesa, al permitir que la carga de los infortunios que le ocurran al trabajador recaiga en el patrón.

Razón suficiente para considerar que queda perfectamente clara en la norma la intención del legislador de describir por un lado de modo muy general cual es el motivo y naturaleza de los riesgos profesionales, mismos que deben surgir con motivo o en ejercicio de la profesión que desempeñan el asalariado.

Por otro lado la responsabilidad en la que incurre el patrón cuando un riesgo de trabajo se actualice pagando la indemnización que corresponda según la magnitud de accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

Es importante resaltar que la fracción XIV del artículo 123 apartado "A" también contempla las consecuencias de los riesgos de trabajo que pueden ser la muerte, incapacidad permanente o temporal pues dicha determinación es importante para fijar la indemnización correspondiente.

"XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negocio, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera este que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y el producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrá al efecto, las sanciones precedentes en cada caso."

En la fracción anteriormente citada observamos la preocupación del legislador de proteger un bien preciado para el trabajador que es ser capaz de utilizar sus sentidos y habilidades para el desarrollo de sus labores profesionales, por esta razón le interesa al derecho no solo que en el momento de que ocurra un riesgo se encuentre un responsable que este obligado a darle al trabajador una indemnización, sino que toma en cuenta la obligación de prevenir a los asalariados de posibles riesgos.

Establece además la base para la creación del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, que deberán seguir las empresas según su propia naturaleza para garantizar la salud de sus empleados, además plasma la posibilidad de que se le sancione al patrón cuando no observe dichas leyes.

En otra línea de esta fracción refiere la protección de las mujeres embarazadas sugiriendo que las leyes que reglamenten estas disposiciones señalen un trato especial para las mismas.

En mi punto de vista la prevención de los riesgos de trabajo es el aspecto primordial en dicha materia ya que la integridad física y mental del trabajador no solo le brinda la oportunidad de valerse de sus propios medios para subsistir, sino que además el trabajador al sentirse saludable es una persona mas feliz y segura de si misma, lo cual le permitirá desarrollarse mejor no solo en el ámbito profesional sino además en sus relaciones personales.

El único patrimonio del obrero es su capacidad para laborar. Es por ende importante para la sociedad que dicha capacidad sea conservada y protegida por la ley, con el establecimiento de normas jurídicas que prevengan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, se busca que el individuo no se vea afectado al realizar sus actividades disminuyendo su aptitud o imposibilitándolo para el ejercicio de sus labores, por lo que se busca que el patrón implemente en las instalaciones de su empresa las medidas adecuadas para evitar los riesgos de trabajo y sancione en el caso de no observar medidas preventivas.

“XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguro de invalidez, de vejez de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedad y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminada a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;”

La anterior fracción es directamente producto de la teoría del Riesgo Social misma que contempla como responsable de los Riesgos de trabajo a la sociedad y no únicamente a la empresa.

3.2. Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1 de mayo de 1970 derogando la ley laboral de 1931, establece lo concerniente a los riesgos de trabajo en su Título Noveno.

Se debe señalar que la anterior ley del trabajo se sustentaba en la Teoría del Riesgo Profesional y que la nueva ley laboral evoluciona para tomar sus bases en la Teoría de Riesgo de empresa, por ende la terminología cambia, de tal forma lo que en la ley de 1931 era definido como Riesgos Profesionales, en la nueva ley es identificado como Riesgos de Trabajo.

La presente ley en lo respectivo a los riesgos de trabajo es aplicable a toda relación laboral, con excepción de las contenidas en el artículo 352; es decir los talleres familiares, de acuerdo con lo establecido en el artículo 473.

En el artículo 473 nos explica que es lo que considera la ley como Riesgos de trabajo.

“Art. 473.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”

Nos explica que dicha eventualidad para poder ser considerada como riesgo de trabajo se debe dar con motivo o en ejercicio de las labores que desempeña el trabajador.

Posteriormente en la ley de referencia se hace la distinción entre accidente y enfermedad señalando características propias de cada una, así tenemos que en el artículo 474 nos señala que tipo de riesgos de trabajo son considerados como accidentes de trabajo.

“Art. 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de este a aquél”

La definición legal de enfermedades de trabajo esta contenida en el artículo 475 de la ley:

“Art. 475.- Enfermedad de 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 el que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.”

A nuestro parecer consideramos que la definición de enfermedad de trabajo de la ley es muy acertada ya que contiene los tres elementos necesarios para que se considere como enfermedad de trabajo, los cuales son:

- a)** Un estado patológico describe el conjunto de síntomas que padece un trabajador como consecuencia de una enfermedad.
- b)** Estos síntomas no se dan espontáneamente sino que son producto de una actividad que se realiza frecuentemente.
- c)** Lo más importante a nuestro parecer es que dicho estado patológico debe ser una consecuencia directa del empleo o del entorno en donde se presta el servicio.

El artículo 476 nos indica cuales son las enfermedades de trabajo:

“Art. 476. Será considerado en todo caso enfermedad de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513.”

Las enfermedades de trabajo que la ley adopta están contenidas en la tabla del artículo 513, que consta de 161 padecimientos derivados de diversas actividades laborales se divide de la siguiente forma:

- Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral.
- Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores.
- Dermatitis; enfermedades de la piel excluyendo a las producidas por radiaciones ionizantes.
- Oftalmopatías profesionales; enfermedades del aparato ocular que se producen por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos.
- Intoxicaciones; Enfermedades producidas por acción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratoria, digestiva o cutánea.
- Infecciones, parasitosis, micosis y virosis; enfermedades producidas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus.
- Enfermedades producidas por contacto de productos biológicos.
- Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo.
- Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas, con excepción del cáncer.
- Cáncer; enfermedades neoplásicas malignas debidas a la acción de cancerígenos industriales de origen físico, o químico, inorgánico u orgánico, o por radiaciones de localización diversa.
- Enfermedades endógenas; afecciones derivadas de la fatiga industrial.

La lista de enfermedades del artículo 513 no es limitativa, pudiendo haber otros malestares que tienen su origen en el trabajo, sin embargo los padecimientos contenidos en la tabla traen consigo la presunción de que dicha patología es consecuencia de la acción continua del trabajo.

Conforme al artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se actualiza un riesgo de trabajo ya sea un accidente o una enfermedad, se puede producir:

- a) Incapacidad temporal;
- b) Incapacidad permanente parcial;
- c) Incapacidad permanente total; y
- d) La muerte.

La ley en los artículos posteriores nos explica cuando se considera Incapacidad temporal, permanente parcial o permanente total.

“Artículo 478.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 479.-Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Artículo 480.-Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.”

Para los fines de nuestra investigación es importante resaltar que la presencia previa de enfermedades no excluye o disminuye el derecho de los trabajadores de recibir su indemnización, tal como lo menciona el artículo 481 de la Ley de Trabajo.

“Art. 481. La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.”

Habrà pues que determinar el tipo de incapacidad, ya que se tomarà en cuenta para el pago de la indemnización correspondiente.

“Art. 483. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan Incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.”

Así mismo el trabajador que sufre un riesgo de trabajo tiene derecho a:

“Art.486- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tienen 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.”

Cuando estamos ante una enfermedad que no profesional le corresponde al trabajador las prestaciones del seguro de enfermedades no profesionales del artículo 54:

“Artículo 54.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.”

Por dicha razón es que es importante que la ley establezca a las enfermedades producidas por estrés dentro de su artículo 513.

3.3. Ley del Seguro Social.

La Nueva Ley del seguro social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995 establece en su tercer capítulo el seguro de riesgos de trabajo y lo define en su artículo 41 de la siguiente manera:

“Artículo 41. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”

“Artículo 42. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

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

Al igual que los anteriores conceptos el de enfermedad de trabajo actualmente contemplado en el artículo 43 se transcribe del artículo 50 de la anterior ley.

“Artículo 43. Enfermedad de 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 vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.”

Los tres conceptos fueron adoptados de la Ley Federal de Trabajo de 1970, por otra parte el artículo 45 se asemeja al artículo 482 de la Ley laboral.

“Artículo 45. 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.”

Las consecuencias de los riesgos de trabajo son las mismas que las señaladas en el artículo 477 de la Ley Federal de Trabajo, e incluso nos remite a la ley para comprender cuando se está ante algún tipo de incapacidad, como lo podemos apreciar en el artículo 55 de la Ley del Seguro Social.

“Artículo 55. Los riesgos de trabajo pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total, y
- IV. Muerte.

Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.”

Por lo que se aprecia que se debe tomar en cuenta la Ley del Trabajo que contiene dichos conceptos en sus artículos 478, 479 y 480 que ya hemos citado con anterioridad.

La ley del seguro social le ofrece a los trabajadores que sufran un accidente o enfermedad dos tipos de prestaciones en especie y en dinero.

Las prestaciones en especie a las que tiene derecho el trabajador están el artículo 56.

“Artículo 56. 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.”

Por ultimo las prestaciones en dinero que recibirá el trabajador dependerán del tipo de incapacidad que haya sufrido, tal como lo estipula el artículo 58.

“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. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo...

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

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

La Ley del Seguro Social en materia de Riesgos laborales debe apoyarse en al Ley Federal del Trabajo, ya que la del seguro nos remite en a la tabla de enfermedades de la Ley Federal del Trabajo del artículo 513 y a los

artículos 578, 479 y 480 para definir a el tipo de incapacidad que produce el riesgo.

3.4. Normas Oficiales Mexicanas.

En cuanto a Normas Oficiales Mexicanas que se refieren al estrés como enfermedad de trabajo podemos observar la NOM-015-STPS-1994, la cual fue diseñada atendiendo al problema de la exposición prolongada a condiciones de calor intenso durante un tiempo prolongado.

“Establecer las medidas preventivas para proteger a los trabajadores de las condiciones térmicas elevadas o abatidas, así como la determinación del índice de fatiga y los límites de exposición. “

Se integra el concepto de estrés térmico que es una situación creada por las condiciones ambientales extremas tales como el calor o frío, conjugada con la actividad realizada, la vestimenta del trabajador, que puede hacer que sufra daños.

Este tipo de estrés produce efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores provocada por una sobrecarga fisiológica por calor entre ellas se encurtan afecciones cutáneas, deshidratación, calambres, fatiga, síncope y golpe de calor.

Los métodos de evaluación de los ambientes térmicos calurosos, se basan en índices para estimar el estrés térmico al que se someten los trabajadores e indicar cuándo este puede llegar a ser intolerable.

Por lo que podemos observar que el concepto de estrés o al menos una variedad de estrés como lo es el estrés térmico conforme a la NOM-015-STPS-1994, se reconoce como un factor que produce enfermedades de trabajo.

3.5. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, es relativamente muy nuevo, ya que fue publicado en el Diario Oficial, el día 21 de enero de 1997, pretende establecer las medidas necesarias para prevenir los accidentes de trabajo para que el trabajo se presente en condiciones de seguridad e higiene y en medio ambiente laboral adecuado para su salud y bienestar, tal como observamos en el artículo 1 de este ordenamiento:

“Artículo 1. El presente Reglamento es de observancia general en todo el territorio nacional y sus disposiciones son de orden público e interés social, y tiene por objeto establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y los Tratados Internacionales celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos en dichas materias.”

Las disposiciones encaminadas a reducir los riesgos de trabajo serán dictadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

“Artículo 9. La Secretaría llevará a cabo estudios e investigaciones en los centros de trabajo, con el objeto de establecer las bases para la elaboración y actualización de las Normas, de acuerdo a la materia o tema que se pretenda normar, así como para sustentar el costo-beneficio y factibilidad de las mismas, mediante la práctica de exámenes médicos a los trabajadores y la utilización de los equipos y métodos científicos necesarios, para lo cual le deberán prestar auxilio los patrones y los trabajadores.”

Su artículo 13 establece la obligación de los trabajadores de acatar las normas que dicte la Secretaria del trabajo y previsión social, considera como causantes de enfermedades de trabajo no solo a la exposición de agentes químicos, físicos, biológicos, sino además incluye agentes ergonómicos, psicosociales factores estresores que influyen en la producción de padecimientos de trabajo.

“artículo 13. Los patrones están obligados a adoptar, de acuerdo a la naturaleza de las actividades laborales y procesos industriales que se realicen en los centros de trabajo, las medidas de seguridad e higiene pertinentes de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento y en las Normas aplicables, a fin de prevenir por una parte, accidentes en el uso de maquinaria, equipo, instrumentos y materiales, y por la otra, enfermedades por la exposición a los agentes químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, así como para contar con las instalaciones adecuadas para el desarrollo del trabajo. En los centros de trabajo los niveles máximos permisibles de contaminantes, no deberán exceder los límites establecidos por las Normas correspondientes.”

3.6. Jurisprudencia.

En materia de estrés laboral a la fecha en México no existe jurisprudencia que expresamente reconozca casos de estrés laboral, sin embargo como veremos a continuación le corresponde al trabajador la carga de la prueba en el caso de que la enfermedad que padece no se encuentre en el artículo 513 de la Ley Federal del trabajo, como vemos en la siguiente tesis:

Registro No. 178931

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXI, Marzo de 2005

Página: 1203

Tesis: III.2o.T.151 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

PRUEBA PERICIAL PARA ACREDITAR LA EXISTENCIA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO. EN SU VALORACIÓN LA JUNTA DEBE ATENDER A LA NATURALEZA PROPIA DE LOS PADECIMIENTOS Y NO A LA FECHA EN QUE SE REALIZARON LOS EXÁMENES QUE SIRVIERON PARA EMITIR LOS DICTÁMENES RESPECTIVOS.

En la valoración de la prueba pericial ofrecida con el objeto de acreditar la existencia de enfermedades en materia de trabajo, debe atenderse, en primer lugar, a la naturaleza propia de dichos padecimientos y no a la fecha en que se realizaron los exámenes que sirvieron para emitir los dictámenes, ya que aun cuando los más recientes a la fecha de su emisión permiten llegar a conclusiones más fidedignas, lo contrario no produce necesariamente un convencimiento diverso, como sería el caso de que el trabajador pudiera haber mejorado y con ello superar su incapacidad parcial permanente o el grado de invalidez existente, pues para que ello ocurriera, las enfermedades profesionales y los padecimientos generales tendrían que ser de tal naturaleza que por el solo transcurso del tiempo mejoraran; consecuentemente, si alguno de los peritos concluye que los padecimientos del trabajador no son susceptibles de mejoría, la Junta actúa correctamente al otorgarle valor preponderante, si por la profundidad de las consideraciones contenidas en cuanto al estudio realizado le merece mayor convicción que aquellos otros que, sustentados en estudios más recientes, carecen de conclusiones sustentadas en bases más sólidas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 346/2004. Instituto Mexicano del Seguro Social. 4 de noviembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso M. Cruz Sánchez. Secretario: Cuauhtémoc Montejo Rosas.

Como podemos observar la prueba parcial es necesaria para acreditar la existencia de una enfermedad de trabajo, cuando esta no se encuentra contemplada en la tabla de enfermedades de la ley labora.

Registro No. 183062

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XVIII, Octubre de 2003

Página: 1008

Tesis: XIX.5o.2 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

ENFERMEDADES PREEXISTENTES. NO PUEDEN CONCEPTUARSE COMO RIESGO PROFESIONAL, SALVO QUE SE AGRAVEN CON MOTIVO DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

El reconocimiento del patrón de la existencia de enfermedades presentadas por el trabajador previas a su contratación y su agravación con el transcurso del tiempo con motivo de actividades cotidianas (tanto en lo personal como en lo laboral), no pueden conceptuarse como riesgo profesional ni obligar al patrón al pago de la indemnización correspondiente, porque aquéllas deben ser consideradas como enfermedades ordinarias generales si aparecen como una condicionante hasta cierto punto natural, a no ser que aparezca que la agravación de la enfermedad se verificó exclusivamente con motivo de las actividades realizadas en el trabajo.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 315/2003-Pemex Gas y Petroquímica Básica. 26 de junio de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Pablo Hernández Garza. Secretaria: Hilda Irma Guerrero Herrera.

En ocasiones el trabajador padece de cierta enfermedad o es propenso a la misma sin embargo con la actividad el problema se agudiza situación que debe probar para considerarse como un riesgo de trabajo.

Registro No. 190916

Localización:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XII, Noviembre de 2000

Página: 320

Tesis: 2a./J. 95/2000

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

ENFERMEDADES. LA PRESUNCIÓN DE QUE SON PROFESIONALES SÓLO OPERA CUANDO EL PADECIMIENTO ESTÁ CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De la relación armónica de los artículos 513, 514 y 476 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para que opere la presunción legal de que una enfermedad se adquirió con motivo del trabajo, el padecimiento debe estar incluido en la tabla del artículo 513 referido, pues, dicha presunción no incluye al artículo 514 de la misma ley, dado que el objetivo de este último precepto se reduce a fijar los parámetros entre un mínimo y un máximo del grado de disminución orgánico funcional que pueden producir tanto las enfermedades, como los accidentes de trabajo, por ello no es posible que la descripción de ciertas enfermedades o las secuelas que pueda dejar un riesgo de trabajo contenidas en el aludido artículo 514 constituya una presunción a favor del obrero de que la lesión o enfermedad que se contempla en este precepto se hayan adquirido con motivo del trabajo, lo anterior es lógico de concluir si se toma en cuenta que en parte de este dispositivo se alude por ejemplo a pérdida o amputación de miembros como la mano, los dedos, la pierna, etc., y a secuelas que dejen fracturas en el organismo de una persona que no siempre se ocasionan o derivan del trabajo, de ahí que no sea dable presumir que un padecimiento o lesión previsto en el artículo 514, se haya adquirido con motivo del trabajo, lo que no ocurre con las enfermedades profesionales consignadas en el artículo 513, respecto de las que por disposición del diverso artículo 476 de la ley laboral se presume su profesionalidad cuando su portador tiene alguna de las actividades laborales que aquel precepto prevé, puesto que en este supuesto el legislador quiso establecer en la ley una presunción a favor

del obrero, esto es, partiendo de un hecho conocido como lo es el que determinado medio ambiente origina ciertas enfermedades, se llega a descubrir un hecho desconocido consistente en el nexo causal inherente a las enfermedades profesionales.

Contradicción de tesis 51/2000. Entre las sustentadas por el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de septiembre del año 2000. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Tesis de jurisprudencia 95/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintinueve de septiembre del año dos mil.

Dentro de la anterior tesis debemos observar que en la última parte el legislador deja claro la intención de establecer la presunción de que ciertas enfermedades por su estrecho vínculo con el medio en que se presta el servicio son causa directa del trabajo y por ende se consideran enfermedades de trabajo, mimas que están enumeradas en la tabla de el artículo 513 de la vigente, siendo esta lista enunciativa y no limitativa.

Registro No. 191181

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XII, Septiembre de 2000*

Página: 743

Tesis: VI.T.26 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

ENFERMEDADES NO PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LA COMPROBACIÓN DE SU CARÁCTER PROFESIONAL CORRESPONDE AL TRABAJADOR.

No es exacto que opere la presunción a que alude el artículo 476 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de una enfermedad pretendidamente profesional, cuando ésta no se encuentra como enfermedad específica dentro del artículo 513 de la ley en cita, pues para que opere aquélla, ese padecimiento debe estar de manera específica o como afección dentro del mencionado artículo 513 de la ley laboral; de no ser así, corresponde al trabajador acreditar fehacientemente la relación causa-efecto entre la afección y el trabajo desempeñado o medio ambiente laboral, lo cual es un requisito indispensable cuando se trata de enfermedades cuya profesionalidad no se presume.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo directo 768/99. Instituto Mexicano del Seguro Social. 22 de octubre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Tarcicio Obregón Lemus. Secretario: Rodolfo Tehozol Flores.

Quando un trabajador padece una enfermedad que tiene su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que presta su servicio, y tal padecimiento no es de los enumerados en la tabla de enfermedades del artículo 513 de la ley debe comprobar la naturaleza de este, de tal manera que la prueba idónea será la pericial medica, la cual podrá determinara si existe o no relación causa efecto.

Registro No. 229510

Localización:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989

Página: 1050

Tesis Aislada

Materia(s): Administrativa

RIESGO DE TRABAJO. REQUISITO PARA QUE LAS ENFERMEDADES SEAN CONSIDERADAS COMO.

De conformidad con los artículos 473 de la Ley Federal del Trabajo y 48 de la Ley del Seguro Social, para que una enfermedad sea considerada "Riesgo de Trabajo", debe estar plenamente vinculada con el trabajo desempeñado, esto es, la enfermedad debe tener su origen en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a desempeñar sus labores.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 994/86. Empacadora de Carnes Frías de Zapopan, S.A. de C.V. 13 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Rogelio Camarena Cortés. Secretario: Manuel Cano Máynez.

La tesis antes citada es importante porque resalta que la definición de la ley de enfermedad de trabajo solo es necesario que el padeciendo tenga su origen o motivo en el trabajo y no es obligatoria la tabla del 513, ya que la tabla mencionada ha quedado superada por las nuevas modalidades de trabajo, por lo que es necesario que se hagan actualizaciones tras los estudios correspondientes.

Por el contrario existen tesis que mencionan que en caso de no vincular el padecimiento con el trabajo les corresponderá el seguro de enfermedades no profesionales.

Registro No. 253209

Localización:

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

97-102 Sexta Parte

Página: 230

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

RIESGOS NO PROFESIONALES. ENFERMEDADES. INDEMNIZACION.

El artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo define los riesgos de trabajo como " los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo"; el 475 establece que "enfermedad de 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 vea obligado a prestar sus servicios" y el 513 enumera las enfermedades de trabajo. Luego, si la incapacidad que padece el actor no es derivada de una enfermedad profesional, ni fue adquirida con motivo de su trabajo, ni tiene su origen en éste, ni se encuentra dentro de las enumeradas en el artículo 513, interpretando la ley "a contrario sensu", la misma debe clasificarse dentro de los riesgos no profesionales, y por tanto, quien la padece se encuentra en el supuesto del artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo y tiene derecho a las indemnizaciones a que se refiere este precepto.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 799/76. Gasolinera "La Colonia". 29 de abril de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Chan Vargas. Secretaria: María Guadalupe Verástegui Nieto.

Por lo que consideramos importante que tras un estudio minucioso, se tomen en cuenta como enfermedades de trabajo los padecimientos que son consecuencia del estrés cónico que produce la misma naturaleza del empelo, para lo cual deberán ser anexadas al la tabla de enfermedades de trabajo del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO 4

PROPUESTA CON RELACIÓN AL ESTRÉS LABORAL

A continuación se expone la problemática y razones por las que consideramos que el estrés laboral debe ser considerada una enfermedad de trabajo y así lograr una mayor protección del trabajador en el momento de padecerlo.

4.1. Incorporación del estrés como enfermedad de trabajo.

En la vida cotidiana constantemente nos encontramos ante situaciones complejas que exigen de todas nuestras capacidades para afrontarlas y resolverlas, por ejemplo el tráfico, problemas económicos, una mala relación familiar, una noticia funesta, la descompostura de nuestro automóvil, un robo o la sensación que produce la inseguridad en la calles por mencionar algunos, estos sucesos son llamados en psicología estresores, pues tienen como consecuencia directa el estrés y repercuten en la salud, una breve exposición de estrés no afecta de manera considerable al individuo, sin embargo la exposición continua al mismo causa al organismo problemas de todo tipo.

4.1.1. Problemática actual del estrés laboral.

Los trabajadores de todo el mundo de todos los niveles tanto ejecutivos, gerentes, mecanógrafos, obreros, capturitas, vendedores, y demás trabajadores se han visto inmersos a situaciones agobiantes y generadoras de distres, algunas de estas situaciones son generadas por diversas razones de la vida cotidiana problemas familiares, el tráfico, el bajo poder adquisitivo de la moneda, la concepción que el mismo individuo tenga de su entorno, etcétera; sin embargo estudios de diversos países tales como España, Inglaterra, Estados Unidos de América y Canadá han observado que algunos de estos estresores son directamente atribuidos a las actividades laborales a las que se encuentra sometido el trabajador.

De hecho, nuestra cultura social y laboral no acepta seres débiles ni vulnerables, sino personas capaces de responder a las exigencias del consumismo y de imagen social donde la importancia del individuo es directamente proporcional a su poder de adquisición y acumulación de bienes para lograr el reconocimiento de los demás. Así, la frase “acostumbrado a trabajar bajo presión” o “tolerancia a la frustración” se han convertido en requisitos obligatorios para poder formar parte en la nomina de varias empresas.

Actualmente el estrés laboral es un problema que repercute tanto a los trabajadores como a las propias empresas, al respecto la Organización Internacional del Trabajo refiere el problema en los siguientes términos: “Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores”.¹

Es uno de los problemas de salud más graves, no solo afecta a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental, sino también a los empleadores y los gobiernos, países europeos, Estados Unidos y Canadá se han visto forzados a evaluar el perjuicio financiero que les causa el estrés, debido a que ante el mercado global es necesario que las organizaciones actualicen su eficacia y esto, alienta a los patrones a evitar pérdidas asociadas con la salud y seguridad.

Dentro de las diversas investigaciones que se han realizado con respecto a el aumento del estrés en el trabajo, se han destacado al menos tres razones principales, según refiere José Buendía, los cuales son:

Los cambios tecnológicos, pues han surgido trabajos que tienden a rebasar los entrenamientos y capacidades de los trabajadores tradicionales, por ejemplo en empleos que utilizan computadoras, a menudo los trabajadores

¹Estrés laboral, Dr. Oscar E. Slipak http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/051005100013-III_.html

han requerido capacitación la cual no exige del empleado ni el menor uso de sus habilidades, esto le genera al empleado devaluación de sus conocimientos adquiridos a través de los años, insatisfacción y finalmente estrés, el cual como hemos observado repercute de manera grave en la salud.

Otra de las razones del estrés está relacionado con el incremento del nivel educativo de los subordinados, ya que en las ultimas décadas ha habido un aumento en la educación de los trabajadores, lo que les hizo suponer que tendrían acceso a trabajos que requerían de mayor capacidad y por ende recibirían mejores prestaciones, por desgracia en la gran mayoría de los casos la meta no se ha podido cumplir.

La tercera razón que se ha identificado como causante de aumento de estrés laboral es una política social incoherente, ya que los gobiernos que han promovido una mejor preparación para los integrantes de la sociedad, no han diseñado empleos que vayan acorde a las nuevas capacidades de los trabajadores, por ejemplo en México se habla de la creación de instituciones de educación media superior y universidades para que la sociedad tenga una mejor preparación y mejores oportunidades de desarrollo, pero el empleo que el gobierno ha fomentado en los últimos años en su gran mayoría es de carácter temporal y de obra pública, por lo que no responde a las capacidades de los nuevos profesionistas, es necesario el apoyo gubernamental a las empresas y probablemente una reestructuración de los proyectos educativos para poder responder a las necesidades actuales.

4.1.1.1. Investigaciones de diversos países.

En el Instituto Finlandés de Salud Ocupacional se estudió el historial clínico de 812 hombres y mujeres finlandeses saludables que trabajaron en una compañía de la industria metalúrgica durante 25 años, dijeron que el estrés laboral juega un papel importante en sus vidas, los trabajadores que experimentaron el mayor grado de estrés laboral al inicio del estudio tenían más del doble de probabilidad de morir por problemas relacionados con la cardiopatía.

En Finlandia, más del 50% de los trabajadores sufren algún tipo de síntoma relacionado con el estrés laboral, tales como ansiedad, sentimientos depresivos, dolor físico, exclusión social y trastornos del sueño; el 7% de los

trabajadores finlandeses padecen un cansancio severo, que puede llevar al agotamiento, a actitudes desvergonzadas así como a una drástica reducción de la capacidad profesional, los trastornos de la salud mental son ya la principal causa de pensiones por incapacidad en Finlandia, según informa la Organización Internacional del Trabajo.

En los Estados Unidos de América diversas instituciones se han visto forzadas a realizar estudios con respecto a estrés debido a los problemas de salud; así pues encontramos que el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional reveló conforme a sus investigaciones que un cuarto de los trabajadores norteamericanos padecen estrés laboral, también que los problemas de salud están más fuertemente asociados con los problemas en el trabajo que con cualquier otra causa del estrés en la vida, incluso más que los problemas financieros o familiares.

Por otro lado, en 1960 un tribunal en Michigan confirmó una demanda de indemnización para un trabajador de la cadena de montaje automotor que tenía dificultad para mantenerse al nivel de las presiones de la cadena de producción, para evitar rezagarse trató de trabajar en varios montajes al mismo tiempo y a menudo confundió las partes, por consiguiente, él fue sometido a la crítica repetida del capataz, finalmente él sufrió una crisis psicológica.

Así mismo, desde 1995 casi la mitad de los estados de la unión americana se han permitido las demandas de indemnización laboral por problemas emocionales y la invalidez debido al estrés en el trabajo según la información proporcionada por el Anuario de la Indemnización de trabajo estadounidense.

Se ha constatado un incremento de las demandas legales de los trabajadores a las empresas por daños producidos por el estrés laboral en un análisis realizado por el Consejo Nacional de Compañías de seguro, se estudiaron las demandas realizadas en 13 estados de los EUA y se encontró que las demandas por problemas mentales sin relación con daños físicos comenzaron a aparecer a finales de los años 70 y representaban el 2.5% de las demandas por enfermedad en 1983. Las demandas provenían de múltiples

niveles ocupacionales directivos, supervisores, agentes de ventas, empleados trabajadores.

Un 54.8% de los trabajadores españoles han acudido a consulta médica en el año 2006 por problemas de salud, un 23.7% de estos consideran que el motivo de consulta se relacionaba con problemas de salud derivados del trabajo. En estos últimos años se está produciendo en España un aumento de las patologías provocadas por una mayor exigencia en el trabajo. Entre estas enfermedades destacan el estrés, el "burn out" y el "mobbing" que son tipos de estrés, tienen como consecuencia daños a la salud y sufrimiento psicológico, la baja autoestima personal, sentimiento de incompetencia e incapacidad laboral, ansiedad, depresión, insomnio, frustración, miedos constantes día a día, entre otros síntomas.

Incluso en este país se han producido cambios en la legislación sobre salud laboral con el fin de adecuarla a la normativa europea sobre esta materia. En ella se reconocen los posibles impactos negativos sobre la salud mental. Pues se ha considerado en esta nueva legislación que el estrés es causa de enfermedades laborales y produce responsabilidades de las empresas, por lo que éstas tienen que compensar a sus trabajadores afectados.

En Japón existe una dolencia oficialmente reconocida llamada Karoshi que es una muerte provocada por estrés debido al exceso de trabajo. Un estudio presentado por Shimizu, para determinar el estatus de estrés en empleados durante la década de 1982-1992, basado en una encuesta nacional conducida por el Ministerio del Trabajo de Japón, mostró un porcentaje de trabajadores con estrés laboral del 50,6% para 1982, el cual fue incrementándose gradualmente hasta un 57,3% para 1992.

En el Reino Unido, casi 3 de cada 10 empleados sufren anualmente problemas de salud mental y numerosos estudios indican que es común el estrés laboral provocando depresión, es un problema tan extendido que uno de cada veinte británicos en edad de trabajar está padeciendo una depresión importante, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo OIT ha reconocido la gravedad del estrés laboral, y al respecto ha manifestado: “Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores”² , este organismo internacional sostiene que las empresas que ayuden a sus empleados a hacer frente al estrés y reorganicen con cuidado el ambiente de trabajo, en función de las aptitudes y las aspiraciones de sus empleos, tienen más posibilidades de lograr ventajas competitivas.

Por desgracia, en México no existe mucha investigación sobre estrés relacionado al trabajo, no obstante, que existe en el estudio del estrés laboral dos aproximaciones analíticas distintas. La medicina del trabajo y de la psicología social e industrial, cuya visión limitada sobre la relación trabajo y salud que sólo reconoce el vínculo causal cuando claramente hay una asociación entre exposición a determinados agentes nocivos y la enfermedad.

En México encontramos, entre las enfermedades más costosas, la diabetes, hipertensión arterial, cáncer, enfermedades cardiovasculares y las lesiones por accidentes. El secretario académico de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México, menciona que estos padecimientos ocupan la mayor parte de los recursos del sector salud.

Carlos Herrera Madrigal, coordinador de la clínica de Factores de Riesgo Cardiovascular del Hospital Central Sur de Petróleos Mexicanos ubica al estrés como causa directa de padecimientos cardiovasculares y cerebro vasculares, señala que más del 80% de las enfermedades cardiovasculares se registran en países en desarrollo como el nuestro, debido a la fuerte presión laboral y social que tienen sus habitantes.

Se puede observar que en las estadísticas de la Coordinación de Salud en el Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social no aparecen

² <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/64/estres.htm>

enfermedades ligadas al estrés, mientras que en las estadísticas mundiales hacen referencia y se encuentran estimadas entre las principales.

4.1.1.2. Costos del estrés laboral.

La OIT calcula que en los países de la Unión Europea, entre un 3 y un 4% del Producto Interno Bruto se gasta en problemas de salud mental. En Estados Unidos, el gasto nacional asociado con tratamiento para la depresión se sitúa entre 30,000 y 44,000 millones de dólares al año. En varios países aumenta la jubilación prematura debido a problemas mentales, hasta llegar al punto de estar volviéndose el motivo principal para la asignación de pensiones de incapacidad.

Por lo que se ha visto el estrés laboral cobra un precio muy alto y las sociedades industriales lo han ignorado hasta la fecha, cuando mucho, las han contabilizado en las estadísticas de salud. La comprobación de estos costos y sus consecuencias sobre los ingresos tanto de las empresas como a nivel social, son los que dieron origen a numerosos estudios sobre el estrés profesional. Se debe reconocer que, hasta la fecha, más del 90% de las investigaciones, se efectuaron en países anglosajones. Los costos del estrés se pueden dividir además en:

Costos directos: Involucrando a todos los costos que serán erogados en forma directa para el tratamiento o intervención de los padecimientos, contempla todos los gastos requeridos como medicamentos, estudios necesarios para el diagnóstico y visitas médicas.

Costos indirectos: Se refiere a los costos en que se incurre sin la transferencia de dinero, tal como el dinero que el enfermo deja de percibir y el tiempo que los familiares dedican al cuidado del enfermo.

Costos intangibles: No se pueden medir en términos monetarios, sin embargo, poseen una gran importancia pues son aquellos que están asociados

con los síntomas de la enfermedad como el dolor, la invalidez e incluso el sufrimiento por parte de las personas que estiman al enfermo.

4.2. Estrés laboral.

En esta parte de nuestra investigación se propone una definición del estrés laboral los estresores que deben ser considerados a consecuencia del trabajo, su anexión al catálogo de enfermedades del artículo 513 de la Ley Federal del trabajo, medidas preventivas y los beneficios que generara adoptarlas.

4.2.1. Definición de estrés laboral.

Varias son las definiciones que se han utilizado para explicar al estrés laboral u ocupacional como también algunas investigaciones lo refieren, en 1981 Karasek lo describe como: “una variable dependiente del efecto conjunto del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción del control o grado de libertad de decisión del trabajador”³

Por otro lado Gordon E. O’Brein profesor de la Universidad del Sur de Australia, lo puntualiza de la siguiente manera, “se puede definir en general como un estado de tensión personal o displacer”.⁴ En dicha definición se omite mencionar los efectos a la salud que provocan limitándose al sentir del trabajador.

El investigador Sauter en 1990 al respecto del estrés laboral mencionó “una desfavorable interacción entre las características del trabajador y las condiciones del trabajo que conducen a perturbaciones psicológicas y comportamientos malsanos, y finalmente a la enfermedad”.⁵ Esta definición es muy acertada ya que menciona como responsable de las perturbaciones y enfermedades a las características y condiciones del trabajo.

³ GUILLEN GESTOSA, Carlos, Rocio Guil Bozal, José Miguel Mestre Navas Estrés laboral, Macgraw-Hill Interamericana, España 2002, p.274.

⁴ BUENDÍA, José, Estrés laboral y salud. Editorial Biblioteca Nuevas S.L. Madrid ,1998, p. 61.

⁵ Op.cit. Empleo estrés y salud, Ediciones Pirámide, Madrid ,2001 p. 109.

El doctor Dr. Oscar E. Slipak define al estrés laboral como: “el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo”.⁶ En la citada descripción nos hace suponer que entre las demandas profesionales y las capacidades del trabajador debe haber un equilibrio y que la falta del mismo trae como consecuencia el estrés laboral.

Conforme los documentos de difusión del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España el estrés es fijado como "la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización".⁷ Dicha definición la consideramos muy completa ya que mira al estrés como una respuesta que puede ser tanto fisiológica, psicológica o de comportamiento, y su aparición al existir un desajuste entre la persona, el trabajo y la organización.

Conforme a las investigaciones realizadas por el doctor Joel Ortega Villalobos, el estrés laboral se definir como “el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.”⁸

Como podemos observar existen muy diversas definiciones en las cuales se destaca la relación trabajo-empleado, y su reacción ante los cambios y en ocasiones la incapacidad del subordinado para afrontarlos.

⁶ http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/19/a19_03.htm Estrés laboral Dr. Oscar E. Slipak

⁷ http://www.satse.es/salud_laboral/guia_preencion_estres.htm Sindicato de Enfermería de España (SATSE)

⁸ http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm Medspain, Dr. Joel Ortega Villalobos

Por nuestra parte, definimos al estrés laboral de la siguiente manera: Es el estado patológico derivado de la acción continua de los diversos estresores laborales a los que se encuentra inmerso el trabajador, con motivo de su empleo.

4.2.2. Estresores laborales.

En la definición de estrés laboral que proponemos hacemos mención de los estresores laborales los cuales se entienden como los factores laborales que determinan una reacción no específica en el organismo del trabajador, produciendo enfermedades.

Conforme a las múltiples investigaciones consultadas los estresores laborales se dividen en estresores del ambiente laboral, estresores personales, estresores colectivos y estresores organizacionales.

4.2.2.1. Estresores del ambiente laboral.

A continuación se estudian los principales causantes físicos del estrés laboral tales como la iluminación, el ruido las altas o bajas temperaturas los cuales reciben el nombre de estresores del ambiente laboral.

4.2.2.1.1. Iluminación.

El alumbrado inadecuado para la tarea que estamos ejecutando puede originar problemas haciendo que la tarea más difícil se vuelva imposible de terminar, dando como resultado la incómoda sensación de ojos cansados o producir jaquecas. También puede aumentar el nivel de frustración y tensión mientras se lucha por terminar con una tarea bajo condiciones menos que ideales.

La fatiga visual, seguida de la fatiga mental, provoca en el trabajador desinterés por la actividad, dolores de cabeza, irritación ocular y otros síntomas que disminuyen la productividad y la calidad del trabajo que se desempeña.

4.2.2.1.2. El ruido.

El ruido se percibe como un sonido inarticulado generalmente desagradable. Según los estudios de campo realizados a oficinistas en la Unión Americana por Sundstrom, Town y Osborn, se observó que el 54% de los encuestados manifestaron su molestia ante el ruido del ambiente de trabajo, sobre todo las de conversaciones y teléfonos, lo que era causante directa de la insatisfacción laboral.

Además de que puede producir sordera, desde el punto de vista del estrés, el ruido es un estresor principalmente cuando distrae. El ruido excesivo o intermitente interfiere con la concentración y es fuente de frustración que puede conducir al enojo y a la tensión, conforme lo que reflexionó el especialista Ivancevich en el año de 1989.

4.2.2.1.3. Temperatura.

Comprende no solo las altas temperaturas, sino también las bajas temperaturas, pues ambas afectan la productividad y la salud del trabajador.

4.2.2.1.3.1 Calor.

La adaptación al calor depende de tres variables las altas temperaturas, la alta humedad y la falta de flujo de aire son muy molestas para el trabajador, disminuyendo la productividad de quienes realizan tareas que requieren un alto nivel de concentración.

Es un estresor en potencia, con probabilidades de generar costos fisiológicos y psicológicos, particularmente para aquellas personas que desarrollan actividades que requieren de gran esfuerzo físico. Fisiológicamente

el estrés producido por el calor da como resultado un aumento en el flujo sanguíneo y en el pulso, mayores demandas de oxigenación y fatiga. Psicológicamente, puede perturbar el funcionamiento afectivo normal y aumentar significativamente la irritabilidad.

Si la temperatura corporal y la frecuencia cardiaca se incrementan, acarrear malestares, desinterés por la actividad y sed. Cuando las pérdidas de agua alcanzan entre los dos y los cuatro litros, la capacidad de trabajo físico disminuye notablemente y se producen serias afectaciones fisiológicas.

4.2.2.1.3.2. Frio.

Los climas extremadamente fríos también influyen psicológicamente sobre los individuos, afectando los niveles de energía y posiblemente disminuyendo la motivación. Desde el punto de vista del desempeño, un frío extremo afecta manos y pies, origina disminuciones en el desempeño entre los individuos que ejecutan tareas que requieren del uso de estas extremidades.

4.2.2.1.4. Vibraciones.

La vibración es un estresor potencial nocivo para la salud, la cantidad que puede experimentar un individuo sin provocar una respuesta al estrés depende de la intensidad de la vibración, de la aceleración, de su amplitud e igualmente de las características personales del individuo. La mayoría de las consecuencias son de naturaleza física: visión borrosa, jaquecas, temblores y tensión muscular.

4.2.2.2. Estresores personales.

En la sociedad nos encontramos constantemente con personas, situaciones y acontecimientos asociados directamente al papel que

desempeñamos o las actividades con las que tenemos que cumplir en el centro de trabajo, estas actividades son fuentes de preocupación, ansiedad y frustración pues existe en ocasiones discrepancia entre lo que se logra y las metas esperadas, ellos son considerados factores estresores personales, también depende de la personalidad del trabajador ya que percibe, interpreta y responde a las adversidades de diferentes modos según su personalidad, Hans Selye, Francio Ramos, José Buendía, Meyer Friedmann, Ray Rosenmann entre otros estudiosos del tema han observado tres tipos de conducta los cuales influyen en nuestra respuesta al estrés.

4.2.2.2.1. Conducta Tipo A.

Estas personas son extrovertidas, exteriorizan sus respuestas al estrés por medio de reacciones excesivas, son perfeccionistas y altamente competitivas, se imponen plazos muy cortos para lograr sus metas, necesitan que se les infunda confianza en sí mismos, impacientes, pueden ser agresivos si las cosas no salen como lo planean, hablan mucho de ellos mismos, necesitan llamar la atención y no saben escuchar a los demás, son explosivas al hablar, pueden incluso presentar tensión en los músculos de la cara debido a la sensación de estar bajo presión de tiempo y en desafío constante con sus responsabilidades. Las personas que presentan este patrón, están usualmente entregadas a su vocación o profesión pues es la fuente directa de su placer, mientras son relativamente descuidados en otros aspectos de su vida, sacrificando en ocasiones relaciones familiares y afectivas. Es importante destacar que no es necesario que presenten todos los aspectos de este síndrome para que sea clasificada como poseedora del mismo.

Los individuos que presentan patrón de conducta tipo A son mas propensos a enfermedades cardiovasculares como hipertensión arterial, angina de pecho, infarto de miocardio y hemorragia cerebral, además son mas propensos a úlceras, y a la obesidad.

Conforme a la estadística de los médicos Meyer Friedmann y Ray Rosenmann el 90% de los sujetos afectados por infartos en la unión americana son personas que presentan este tipo conductual, el riesgo de enfermedad cardiovascular es dos veces mayor en los sujetos de grupo A.

4.2.2.2 Conducta Tipo B

Considerados de tipo intermedios, seguros de sí mismos, relajados y agradables, tan motivados como las personas Tipo A, son pacientes y realizan sus tareas en una forma eficiente y tranquila, saben escuchar, transmiten menos señales de ansiedad y les afecta menos el estrés ya que no son competitivos ni tienen la urgencia inflexible del tiempo, este tipo de personas es menor en comparación con los tipos A y C, que son mas frecuentes en la población.

4.2.2.3. Conducta Tipo C.

Es el extremo a la conducta tipo A, ya que estos individuos, son introvertidos y obsesivos, son las personas que interiorizan sus reacciones al estrés, por lo mismo dan la apariencia de ser apacibles y resignado, a simple vista son menos agresivos que los sujetos del tipo A, sin embargo esto no es real ya que es el tipo de persona que sufre en silencio, y por ende el estrés les produce reacciones muy negativas.

Estos sujetos están mayormente predispuestos a la depresión nerviosa, reumas, infecciones, alergias e incluso al cáncer debido a su bajo nivel de defensas inmunitarias.

4.2.2.4. Factores individuales.

Según los estudios de Malsach y Jackson de 1985, y Burkje Greenglass en 1989, las mujeres y los varones presentan diferencias psicológicas y biológicas, en términos generales las mujeres son más emotivas que los hombres, mientras que ellos optan por buscar conductas resolutivas los cuales

hacen que reaccionen de distinto modo ante el estrés, por ejemplo las mujeres lo reflejan más en cansancio emocional, y baja realización profesional, mientras que los hombres se despersonalizan o se vuelven indiferentes dando una momentánea solución al problema, sin embargo a largo plazo es nocivo para la salud, cabe resaltar que no es en sí el género del trabajador lo que produce el estrés, sino la suma de varios estresores unidos los que originan efectos en la salud del individuo.

Existe una relación negativa entre la edad y el desgaste profesional, se ha observado que las personas que llevan más años ejerciendo su oficio son menos propensas a percibir el desgaste profesional y que los trabajadores más jóvenes llegan a tener mayor cansancio emocional.

La poca o escasa realización profesional, la falta de oportunidad de promoción y los cambios repentinos que ocurren en la empresa para los que no está preparado, forman parte de las preocupaciones laborales que pueden afectar a los trabajadores, produciendo una sensación de inseguridad en el trabajo. Por el contrario, una promoción de puesto adecuada da la impresión al trabajador de tener una profesión valorada y sirve como objetivos a largo plazo para evitar la sensación de frustración de sus ambiciones.

Además la preocupación por tener más dinero para comprar bienes y servicios puede ser muy estresante, el ir al día económicamente ha llevado a mucha gente a buscar un segundo trabajo, el trabajo adicional brinda una mayor cantidad de dinero pero también roba a la persona su tiempo de ocio y consume su energía. Estos costos a menudo resultan en mayor irritabilidad y estrés. Por lo tanto, aunque inicialmente se reduzca el estrés causado por los problemas financieros, puede haber un aumento en el estrés, originado por la fatiga.

4.2.2.3. Estresores colectivos.

En la estructura de cualquier empresa los grupos son un elemento muy importante integrada por dos o más trabajadores los cuales interactúan entre sí

y comparten algunos valores y normas, establecidos por las empresas para alcanzar metas específicas.

La influencia en un grupo produce el cumplimiento de las labores que realizan sus miembros, dando forma a las creencias, percepciones o preferencias, actitudes y valores, para efectos de la psicología aumenta la responsabilidad y el conocimiento del trabajo; sin embargo, la influencia del grupo puede crear estrés en el trabajador en el caso de que exista falta de unión por conflictos dentro de la colectividad y falta de apoyo por parte del grupo.

La unión del grupo puede ser un factor de eustres que brinda un efecto positivo en los individuos, sin embargo las diferencias de creencia, de género, personalidades en el grupo y rivalidades profesionales de sus miembros constituyen factores distresantes, debido a la propia división grupal.

4.2.2.4. Estresores organizacionales.

En general una mala organización puede generara demoras y frustración pues imposibilita al trabajador tomar decisiones en asuntos cruciales para lograr los objetivos laborales encomendadas e incluso independientemente que sea culpa del empleado el retraso, en general el modo de ver de la empresa es que el subordinado no esta siendo productivo, representando un gasto y no un beneficio, este tipo de adversidades en las que el asalariado no puede remediar los problemas debido a que se encuentran fuera de sus funciones o posibilidades generan una cantidad de sentimientos que a largo plazo repercutirán seriamente en su salud.

Este tipo de estresores se denominan estresores organizacionales los cuales debemos explicar ya que la unión de varios de ellos son causantes directamente responsables del estrés laboral y responsabilidad de la empresa por una ineficiente dirección y riesgoso modo de operar.

4.2.2.4.1. El diseño de la tarea y ambigüedad en el rol.

Las expectativas de trabajo inciertas, demasiada responsabilidad, información inadecuada sobre las metas a lograr, sobre las conductas laborales, despidos, falta de aumentos salariales, provocan ambigüedad de roles.

La tarea encomendada al trabajador en si puede resultar en un estresor ya que en ocasiones los atributos de las tareas como son la variación de actividades, autonomía, la información del empleado acerca de la ejecución, carga de trabajo pesada, pausas de descanso escasas, trabajo repetitivo y la importancia que tiene, se encuentran íntimamente relacionados con la satisfacción en el trabajo y el desempeño, aparte son una fuente importante de motivación.

En el diseño de la tarea se debe analizar la posibilidad de comunicación del puesto de trabajo, pues hay veces que se contrata al empleado para realizar ciertas tareas y posteriormente termina realizando otras muy diversas, lo que le produce insatisfacción y estrés, pues está obligado a realizar dichas tareas o a perder su empleo.

En otras ocasiones la automatización que ha tenido lugar con los avances tecnológicos ha generado procesos de trabajo muy pautados, gobernados y autorregulados por la propia máquina, lo que ha generado situaciones laborales en las que la persona se ha convertido en una parte más del proceso, y en muchas ocasiones, se le ha llegado a considerar no tan importantes.

Además resulta que en algunas organizaciones le es difícil al empleado resumir con claridad cuales son sus funciones, o decir donde termina su responsabilidad y donde comienzan las de los otros miembros. Uno de los problemas es la falta de claridad de responsabilidades, a menudo se culpa al trabajador por una falla en la producción la cual considera no está dentro de sus facultades, o área. La confusión de los encargos de trabajo los hace vulnerables; ya que en situaciones adversas si no actúa hay el reclamo del patrón de que debió hacer algo para resolver el problema, pero si se actúa se

le reclama el exceso de función, que suslayó al jefe, o que trata de opacar a los demás empelados.

También ocurre cuando hay diferencias entre lo que espera el profesionista y la realidad de lo que le exige la organización. Cuando los deseos y metas no corresponden con lo que realmente se hace o cuando no se tiene claro lo que se debe hacer, los objetivos del trabajo y la responsabilidad inherente que conlleva, nos puede estresar de forma importante.

Influyen además en los tiempos de descanso las relaciones interpersonales, sentirse observado y criticado por los compañeros, las dificultades de comunicación y las escasas posibilidades de promoción. Estos factores también pueden generar estrés laboral.

Esta situación de estrés ocasiona a algunos trabajadores insatisfacción laboral, una mayor tensión con el mismo y niveles más bajos de motivación e incluso deseos de abandonar el trabajo.

4.2.2.4.2. Estilo de dirección.

Así como las personas varían en el grado que desean tener un líder, los jefes también varían en su estilo de dirección habiendo desde el totalmente autoritario hasta el democrático y el liberal, sin embargo un líder débil, o inadecuado o un estilo de liderazgo que es inapropiado para las necesidades de las personas que comanda crea un vacío de poder, este vacío puede llenarse de cosas desagradables, como la lucha de poder entre los colegas que están en el mismo nivel jerárquico, o los intentos de manipular a este mal líder para que tome partido por alguno de los bandos.

Incluso un superior mal preparado que no sabe siquiera cuales son los problemas que atraviesa el empleado en el desarrollo de sus actividades, crea desconfianza por parte del subordinado y estrés.

La falta de participación del empleado en la toma de decisiones y una pobre comunicación en la organización representa un tipo de supervisión

inadecuado de los ejecutivos, algunos de ellos adoptan la cultura del miedo generan intencionalmente tensión y la ansiedad, estableciendo presiones irrealistas, controles rígidos y despidiendo trabajadores de manera rutinaria.

Debido a que el líder debe cumplir una función de entrenamiento guiar inadecuadamente a los nuevos miembros del personal y por su facultad restrictiva puede indebidamente intentar limitar la iniciativa de algunos miembros del equipo.

Un mal jefe incluso puede culpar a un subordinado de errores que el expresamente ordeno se hicieran de ese modo, con el fin de que el llamado de atención sea para el subordinado y no a él evitando así el reconocimiento de su error, o en otras ocasiones pasa por alto las capacidades de sus subordinados obligándolo a realizar procesos innecesarios para cumplir con su tarea.

El líder tiene la influencia más poderosa, ya que tienen autoridad y poder; la habilidad que tenga el líder para aplicar este poder es decisivo para los trabajadores ya que puede provocarles estrés; influyendo de este modo sobre los resultados de la organización. Por ende otro problema es el deterioro de la relación con el jefe, pues ellos pueden influir de manera material en nuestra vida, manipulando funciones y condiciones de trabajo, dar o impedir su promoción, aumentar o disminuir la posición ante los ojos de los compañeros. El jefe incluso puede adjudicarse los logros de un subordinado.

4.2.2.4.3. Horario y turnos de trabajo.

Cuando la jornada de trabajo y los horarios no son adecuados tal como en los turnos nocturnos que producen alteración del ritmo circadiano, el sueño se hace insuficiente y aparece una fatiga crónica que trae consigo alteraciones nerviosas y digestivas producidas a consecuencia de la fatiga además accidentes en el centro de trabajo.

Si los empleados tienen un horario fijo durante un tiempo continuo, habrá cierta adaptación fisiológica, infortunadamente, muchas organizaciones tienen en uso un patrón de rotación de turnos, que hace que la adaptación sea difícil,

dada la irregularidad de los problemas de ajuste individual y familiar, el trabajo por turnos puede ser un estresor importante.

La jornada de trabajo excesiva produce desgaste físico y mental e impide al profesionalista hacer frente a las situaciones estresantes. Una jornada nocturna puede ser más larga que una de mañana o tarde y por tanto al final de la jornada, el empleado se encontrará más agotado y su capacidad física y mental se vera disminuida.

Por si fuera poco, en muchas ocasiones el trabajador debe laborar horas extras lo cual le afecta de manera significativa, ya que el cuerpo tiene un ritmo natural y en un periodo de 24 horas, debe haber un tiempo para dormir, y un tiempo para trabajar, un momento en el que el metabolismo está en la cúspide y otro en el que se encuentra en su nivel más bajo, por lo que hay un periodo en el que se realizan las actividades con mayor eficacia pues se piensa con mayor claridad, al igual hay un tiempo en el que el cuerpo y la mente se encuentran agotados y para poder recuperarse requieren descanso.

Además de alterar el ritmo, las horas extras causan estrés porque si las horas de trabajo no son predecibles le impiden al individuo sentirse seguro de la exigencia de sus labores, en cualquier momento se verá obligado a cancelar algún compromiso social previo para continuar trabajado o será molestado en sus días libres u horas de descanso para que resuelva problemas de naturaleza urgente afectando también las relaciones personales o el desarrollo de pasatiempos por los cuales el trabajador se alivia del estrés.

4.2.2.4.4. Trabajo excesivo y presión de tiempo.

A contrario de lo que se piensa coloquialmente que se trabaja mejor bajo presión conforme a las investigaciones de José María Peiro, pocas personas se desempeñan al máximo cuando están bajo presión constante, el ser humano además de los días de descanso, y el receso para ir a comer necesita intervalos cortos entre el final de una tarea y el comienzo de otra, "tiempo para tomar un respiro, para mirar a nuestro alrededor, para relajar la mente con un

poco de ensoñación, para reorientar nuestro pensamiento antes de sumergirnos de nuevo en la batalla.”⁹ También requiere de momentos para arreglar sus cajones y poder dedicarle tiempo a asuntos de poca importancia, reorganizar sus archivos, lo que por insignificante que parezca ayuda a reducir el estrés laboral.

Sin embargo, cuando los superiores jerárquicos sorprenden a un empleado realizando dicha actividad es reprendido o inmediatamente se le asigna otra actividad ya que lo que le importa a la empresa no es el sano desarrollo del trabajador, sin la productividad del negocio, lo que le da al trabajador la sensación de acoso por parte del jefe sin tener un momento para ellos mismos.

Se necesita un momento para respirar de la exigencia y presión, si bien es cierto que muchos trabajadores requieren que se les presione para trabajar mejor, muy pocos necesitan que ocurra constantemente.

4.2.2.4.5. Comunicación inadecuada

Sin importar que el trabajo esté bien, si los canales de comunicación son deficientes habrá una fuente de estrés. Se debe generar durante el tiempo de trabajo contactos interpersonales para reducir el aislamiento del trabajador en su puesto. Dentro de las consecuencias más graves de no tener una buena comunicación ni con colegas, ni con el jefe; es que la gente toma decisiones sin conocer nuevos datos trascendentes para la labor, con frecuencia hace que el trabajo sea deficiente y que se tenga que volver a realizar.

4.2.2.4.7. El control sobre la tarea.

Para la mayoría de la gente un grado de decisión sobre su vida y las actividades que realiza disminuye en gran medida el estrés que percibe, en el trabajo se ha observado que a las personas les gusta sentir que poseen cierto poder de decisión en las actividades que realiza y así influir en el medio en el

⁹ PERIO, Jose María, Control de estrés laboral., Editorial Eudema, México 1993, p.38.

que se desenvuelve. La sensación de que se le toma en cuenta por sus ideas para mejorar las condiciones de trabajo trae como resultado efectos positivos, ya que le produce una gran satisfacción.

Lamentablemente en una gran cantidad de empresas mexicanas la opinión del empleado no es tomada en cuenta para la toma de decisiones a pesar que son ellos los que se enfrentan directamente con el proceso de producción o con procedimientos inadecuados para la realización de las metas empresariales, esto le ocasiona una sensación de impotencia, hace estragos en como ve a los trabajadores la empresa, hace sentir que la misma no valora a sus empleados, pues solo los observa como autómatas que realizan su función, sin opinión ni puntos de vista.

4.3. El estrés laboral causante de enfermedades de trabajo.

A lo largo de nuestra investigación hemos observado que el estrés es un padecimiento que puede ocurrir debido a muy diversos factores; tales como la situación familiar, el medio ambiente, situaciones personales y laborales, cuando la mayoría de los factores que producen el estrés se encuentran directamente relacionados por las circunstancias a las que se ve sometido el individuo en la empresa o trabajo que desempeña estamos frente al estrés laboral, el cual se ha convertido en una epidemia que afecta a todo tipo de trabajadores de todas las ramas industriales y niveles jerárquicos del mundo.

Según Marcos Rojas, Presidente de la Corporación de Salud y Hospitales Públicos de Nueva York, a finales de los noventa, uno de los males que caracterizan a los urbanistas era el estrés.

Un tipo de estrés muy estudiado es el burnout o quemado que fue un concepto aplicado por el psicólogo clínico Freudemberguer en 1974 y que con posterioridad fue estudiado profundamente hasta el punto que la Organización Mundial de Salud tomó la decisión de incluirlo como un factor de riesgo para la salud. Más concretamente se podría definir como un tipo de estrés laboral que se da más frecuentemente en los profesionistas que mantienen un contacto constante y directo con los beneficiarios de su trabajo, cuando entre ambos

media una relación de ayuda o servicio, por lo que el personal sanitario, docente, y los que trabajan en servicios sociales de cara al público, tales como la policía, el personal de los tribunales, son los más susceptibles a padecerlo, no obstante cualquier otro trabajador puede enfermarse.

Así la interacción negativa entre el medio laboral, el equipo y los clientes, las diferencias entre las expectativas laborales y la realidad, la implicación constante con personas que sufren en una relación cargada emocionalmente, con temor y desesperanza, la sobrecarga de trabajo conjugada con la falta de estímulos, las bajas expectativas de refuerzos y altas previsiones de castigo y sobre todo, la interacción de alguna o varias de ellas con profesionales mal preparados, o poco motivados, son detonantes que pueden desencadenar este síndrome.

La respuesta prolongada al estrés deteriora el sistema inmunológico, por lo cual el individuo es más susceptible al ataque de virus, microbios, hongos y otro tipo de parásitos. Cuando debido a la exposición de estresores la activación fisiológica es prolongada, frecuente o intensa, los órganos blandos son afectados desgastándose sin tener tiempo de recuperarse, trae consigo consecuencias en la salud física y mental conocidos como trastornos psicofisiológicos, los especialistas Fernández y Garrido enlistaron los más comunes que son:

Trastornos Cardiovasculares	<ul style="list-style-type: none"> • Arritmias cardiacas episódicas. • Taquicardia. • Enfermedades coronarias. • Hipertensión.
Trastornos respiratorios	<ul style="list-style-type: none"> • Alergias. • Asma bronquial. • Síndrome de hiperventilación.
Trastornos gastrointestinales	<ul style="list-style-type: none"> • Úlcera péptica. • Dispepsia funcional.

	<ul style="list-style-type: none"> • Colon irritable. • Colitis ulcerosa. • Diabetes.
Trastornos musculares	<ul style="list-style-type: none"> • Tics, temblores • Alteraciones de reflejos musculares. • Lumbalgias. • Cefaleas tensionales.
Trastornos sexuales	<ul style="list-style-type: none"> • Impotencia. • Eyaculación precoz. • Coito doloroso. • Vaginismos. • Disminución del deseo.
Trastornos endocrinos	<ul style="list-style-type: none"> • Hipertiroidismo. • Hipotiroidismo.
Trastornos inmunológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Inhibición del sistema inmunológico.

Dentro de los efectos a corto plazo, el estrés laboral puede manifestarse en síntomas de naturaleza fisiológica, conductual o psicológica. Así la agresividad, irritabilidad, fatiga o alteraciones de la concentración podrían ser parte del espectro psicológico derivado de una tensión excesiva y/o constante.

Por otro lado el Hospital General de México en el periodo comprendido entre enero a diciembre 2001, el estrés apareció dentro de los 10 principales motivos de consulta en el departamento de Salud Mental:

MOTIVO DE CONSULTA	NÚMERO DE CONSULTAS OTORGADAS
Depresión	4,907
Depresión menor	1,720

Reacciones al estrés (agudo y grave)	1,383
Trastornos de adaptación	1,242
Trastornos de ansiedad	1,174
Esquizofrenia	870
Trastornos de personalidad	468
Trastornos al estrés postraumático	417
Trastornos del dolor persistente somatomorfo	316
Trastornos mixtos ansiedad – depresión	304
Otros	5,716
Total	18,517

4.3.1. Sintomatología del estrés laboral.

Además de las enfermedades que enlistamos el estrés produce síntomas a varios niveles, los cuales se ven reflejados no solo en la salud del trabajador, sino igualmente en la organización de la empresa e incluso en el ambiente del trabajo.

4.3.1.1. Sintomatología personal del estrés laboral.

Los síntomas más sobresalientes que produce el estrés a nivel personal son los siguientes.

Problemas psicosomáticos. Trastornos de salud diversos como dolor de espalda o de cabeza, úlceras, mareos, asma, hipertensión, insomnio, taquicardia, debido a que la persona somatiza su estrés en forma de enfermedad, la cual al no ser tratada desde la perspectiva psicológica se vuelve por lo menos más duradera de lo que habitualmente es curso de la enfermedad.

Actitudes negativas hacia sí mismo. El individuo presenta una constelación sintomática que indica la presencia de uno de los factores

evidentes de la depresión, en la que la persona desarrolla sentimientos negativos, así como una actitud de desaprobación general hacia sí mismo.

Sentimientos de culpabilidad. En este caso la persona presenta sentimientos de culpabilidad en relación a las acciones personales, laborales o ambientales que cree realizar pésimamente.

Depresión. Se ha comprobado la presencia de depresión en sujetos afectados por estrés profesional.

Ansiedad. Al igual que pasa con la depresión, es frecuente que el trabajador con el síndrome padezca también los síntomas propios de la ansiedad, con idénticos problemas en cuanto al desarrollo del trastorno y del procedimiento terapéutico a establecer.

Cólera. La persona con estrés profesional puede presentar reacciones de furia, indignación o enojo que manifiesta en sus interacciones habituales. No estamos describiendo simplemente el enfado ante una determinada situación, sino que nos referimos a reacciones exacerbadas sin un equilibrio entre lo sucedido y la respuesta del trabajador, así como ante estímulos objetivamente poco provocadores de dichas reacciones.

Aburrimiento. Hay que señalar que una característica del trabajador con estrés profesional es la presencia de sentimientos de aburrimiento en las actividades que realiza, convirtiéndose en un hastío emocional generalizado con las tareas laborales cotidiano.

Baja tolerancia a la frustración. Es propio de la persona afectada por estrés la existencia de una gran frustración ante cualquiera de las acciones habituales que realizan y que no acaban con el resultado positivo esperado inicialmente.

Abuso de drogas. Es claro que el abuso de drogas no es exclusivo de los trabajadores que sufren estrés laboral, pero sí queda demostrada cierta relación entre éstos y un aumento significativo del consumo de sustancias tóxicas tales como café, alcohol y otras drogas consideradas duras. Podría

tratarse de una respuesta, pero en este caso no es una medida adaptativa, sino consecuencia del estrés y no una solución al problema.

4.3.1.2. Sintomatología organizacional del estrés laboral.

Bajo rendimiento. Se puede observar en el trabajador con estrés profesional, una disminución significativa del rendimiento en su quehacer cotidiano, en comparación con momentos anteriores, que no tienen una causa objetiva para que ocurra tal como cambios en la política de la empresa, instalación de nuevas tecnologías, no se trata de un dejar de hacer, sino de un no poder hacer.

Actitudes negativas hacia el trabajo y falta de motivación. El trabajador que ha perdido buena parte de su motivación hacia el trabajo, desarrolla constantes sentimientos negativos hacia su desempeño laboral. Es el paso previo a otro tipo de conductas como ausentismo, rotación e incluso abandono que anuncian la imposibilidad de que este trabajador vuelva a tener interés en su desempeño laboral.

Actitudes negativas hacia el cliente. Es fácil encontrar que los trabajadores con este síndrome desarrollan sentimientos negativos hacia el cliente al que trata de forma cínica. Se trata de la expresión de la dimensión despersonalización como situación grave del desarrollo del problema.

Incapacidad para realizar adecuadamente el trabajo. El trabajador a pesar de su interés por el trabajo comprueba que es incapaz de realizarlo correctamente.

Rotación. Las personas estresadas son las que estadísticamente solicitan rotaciones más frecuentemente que el resto de los trabajadores. Es lógico, puesto que el trabajador siente la necesidad de un cambio continuo de los puestos que desempeña, entre otras cosas porque así espera encontrar soluciones a su problema.

Intención de abandonar el trabajo o abandono real. El trabajador, al que le cuesta cada vez más aguantar la situación provocada por el síndrome de adaptación, tiende a abandonar el trabajo.

Absentismo, retrasos y largas pausas durante el trabajo. El trabajador que padece estrés laboral comienza a incumplir sus obligaciones en el trabajo, manifestándose con retrasos, largas pausas durante los descansos y/o absentismo.

Insatisfacción en el trabajo. Se ha considerado que el trabajador con estrés profesional se muestra muy insatisfecho con el trabajo, tanto en relación con lo que hace en el puesto desempeñado, como en relación a lo que el contexto laboral le ofrece.

Disminución con el compromiso. Cuando un trabajador presenta estrés, especialmente la dimensión agotamiento emocional, se puede observar una disminución del compromiso que presentaba con el desempeño laboral, en cuanto a ilusión, metas, sentimientos positivos, entre otras características.

4.3.1.3. Sintomatología ambiental del estrés laboral.

Actitudes negativas hacia la vida en general. La persona con estrés profesional desarrolla sentimientos negativos hacia los diversos contextos vitales, esta situación incide especialmente en el deterioro de las interacciones personales. Se ha comprobado que las personas con este síndrome muestran un empeoramiento de su calidad de vida, que se refleja en una disminución de su bienestar personal y social, resultándoles casi imposible establecer o retomar aquellas actividades que daban ese carácter de calidad a su existencia.

4.4. Incorporación del estrés en la Ley Federal del trabajo.

Hemos observado que la exposición prolongada a estresores ambientales y organizacionales trae como consecuencia estrés laboral, y este a su vez se ve reflejado en importantes problemas de salud que afectan directamente al trabajador, las cuales actualmente no son consideradas

enfermedades adquiridas por riesgos laborales por lo que debe ser incluido en nuestra legislación laboral.

El estrés laboral es el estado patológico derivado de la acción continua de los diversos estresores laborales a los que se encuentra inmerso el trabajador, con motivo de su empleo.

La exposición del asalariado a varios estresores laborales tales como una mala dirección, un trabajo excesivo o que abarca demasiado tiempo, el poco control que el asalariado tenga en su trabajo, se pueden conjugar para producirle enfermedades relacionadas con el estrés laboral; que pueden afectar a cualquier trabajador sin importar la rama de la industria o el tipo de actividad que desempeñe sino mas bien a la organización de la propia empresa, ya que los detonantes del mismo tiene una relación directa con sus tareas de trabajo se deben enunciar como enfermedades ocasionadas por estrés laboral.

La Ley Federal de Trabajo define a las enfermedades en su artículo 475 como: “Todo estado patológico derivada de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se ve obligado a prestar su servicio.”, y en su artículo 476, nos dice que se consideraran como enfermedades de trabajo las enunciadas en el artículo 513 de la misma ley, consistente en una tabla de padecimientos que tiene una relación directa con el trabajo.

Al referirnos al exceso de estrés laboral, que como hemos observado influye de manera negativa en el organismo del trabajador, debemos considerar que el mismo no se refleja en un solo padecimiento, sino que se somatiza en varias patologías de muy diversas índoles, conforme a nuestros datos los mas frecuentes son trastornos cardiacos, respiratorios, gastrointestinales, musculares, sexuales, endocrinos e inmunológicos los cuales se deben incluir dentro de el catálogo de enfermedades del 513 de la Ley federal del trabajo de la siguiente manera:

“Artículo 513.- Para los efectos de este Título la ley adopta la siguiente Tabla de enfermedades de Trabajo

Enfermedades producidas por estrés laboral, afectan a cualquier trabajador de cualquier rama, independientemente de las funciones que desempeñe.

162 Trastornos Cardiovasculares:

- a) **Arritmias cardíacas episódicas.**
- b) **Taquicardia.**
- c) **Enfermedades coronarias.**
- d) **Hipertensión.**

162. Trastornos respiratorios:

- a) **Alergias.**
- b) **Asma bronquial.**
- c) **Síndrome de hiperventilación.**

163. Trastornos gastrointestinales:

- a) **Úlcera péptica.**
- b) **Dispepsia funcional.**
- c) **Colon irritable.**
- d) **Colitis ulcerosa.**
- e) **Diabetes.**

164. Trastornos musculares:

- a) **Tics, temblores.**
- b) **Alteraciones de reflejos musculares.**
- c) **Lumbalgias.**
- d) **Cefaleas tensionales.**

165. Trastornos sexuales:

- a) **Impotencia.**
- b) **Eyaculación precoz.**
- c) **Coito doloroso.**
- d) **Vaginismos.**
- e) **Disminución del deseo.**

164. Trastornos endocrinos:

- a) **Hipertiroidismo.**
- b) **Hipotiroidismo.**

165. Trastornos inmunológicos:

- a) **Inhibición del sistema inmunológico.”**

Lo cual le otorgará al trabajador la protección debida al padecer alguno de las enfermedades enumeradas y que son consecuencia del estrés laboral, pues se establece la presunción de que las mismas son consecuencia de las actividades que desempeña en la empresa y no únicamente una patología que sufre el trabajador sin relación al medio o las condiciones en que presta sus servicios.

Lo anterior tomando en cuenta que el legislador en el artículo 476 de nuestra ley laboral quiso establecer una presunción a favor del asalariado partiendo de un hecho conocido como lo es el que determinado medio ambiente origina ciertas enfermedades, las cuales enuncia en el artículo 513 y que como se observa en la jurisprudencia 9/98, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación "ENFERMEDAD PROFESIONAL LA RELACIÓN CAUSAL ENTRE ÉSTA Y EL MEDIO EN EL CUAL EL TRABAJADOR PRESTE O HAYA PRESTADO SUS SERVICIOS, NO REQUIERE NECESARIAMENTE DE LA PRESENCIA DEL PERITO MÉDICO EN EL LUGAR, EMPRESA O ESTABLECIMIENTO." Jurisprudencia que menciona que para que el padecimiento sea considerado de trabajo deben conjugarse los siguientes elementos: Que se acredite la existencia de tal padecimiento; que ese padecimiento sea alguno de los enumerados por el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo; que se acredite una calidad de trabajador determinada; y por último que la patología corresponda a la categoría o la actividad en la rama industrial que señala el propio artículo 513.

El estrés laboral da origen a diversas enfermedades y aunque hay ciertos grupos de trabajadores más vulnerables que otros, cualquier empleado es susceptible de sufrir alguna de los padecimientos enumerados en nuestra propuesta, por lo que no hacemos distinción en la calidad del trabajador o puesto que desempeña, sino que bastara que la enfermedad se haya dado debido a los estresores organizacionales o ambientales para que el trabajador goce de los beneficios del seguro de riesgos de trabajo.

4.4.1. Dictamen por parte del IMSS.

Los conceptos de riesgos de trabajo, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, han sido tomados por la Ley del Seguro Social, de la Ley Federal del Trabajo y cuando un afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social sufre algún trastorno patológico que lo imposibilita para trabajar, la forma idónea de acreditarlo es la constancia de incapacidad por el referido organismo, misma que para el caso concreto debe ir acompañada de un dictamen médico en el que se especifique el tipo de daño que se ocasiona por el estrés, tal y como lo señala el artículo 50 de la Ley del Seguro Social *que a continuación citamos* “El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este Capítulo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando justifique la causa de no hacerlo. El Instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad, o en caso de recaída con motivo de éstos.”

Este dictamen requiere la secuencia médica tradicional que se sigue en un método muy simple que es:

**Estresores organizacionales + Trabajador = Enfermedad
y/o ambientales de trabajo**

El médico o psicólogo deberán basarse en el diagnóstico para entender las causa que constituyen de manera directa el estrés para ello deberá analizar la relación entre el trabajo y el estrés tomando en cuenta los siguientes puntos.

- Condiciones de trabajo que provocan el estrés.
- Percepciones individuales del estrés.
- Respuestas individuales al estrés como son: fisiológicas, afectivas y conductuales.
- Consecuencias del estrés y respuesta al mismo.

- Soluciones basadas en moderadores individuales y situacionales.

Una vez que se han realizado el estudio anterior, se tendrá un dictamen en el cual se tenga la certeza de que el estrés laboral ha sido el causante del estado patológico que afecta al trabajador, se deberá dar aviso al patrón a fin de que tenga conocimiento de la incapacidad y del tiempo que dure el impedimento para realizar sus labores, periodo por el cual el empleador no puede dar por terminada la relación de trabajo.

4.5. Indemnización por causa de estrés laboral.

Al recaer el dictamen del Instituto Mexicano del Seguro Social en el cual se constata que la enfermedad tuvo su causa en el trabajo o en las condiciones en las que el afectado tenía que prestar sus servicios, se actualiza un riesgo de trabajo; por lo cual el empleado tiene derecho a las siguientes indemnizaciones:

a) Prestaciones en especie:

“Artículo 56. 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.”

b) Prestaciones en dinero.

Conforme el Artículo 58 de la Ley del Seguro Social, 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.

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la presente Ley;

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

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

de trabajo, el asegurado hubiere cotizado cuando menos ciento cincuenta semanas, el seguro de sobrevivencia también cubrirá el fallecimiento de éste por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales.

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

- a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual;
- b) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; o
- c) Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

Los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 159 fracciones IV y VI de esta Ley;

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

El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal de Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

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

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

De no tipificarse como un riesgo de trabajo las enfermedades propuestas el seguro de enfermedades y maternidad le da derecho al asegurado las siguientes prestaciones

“Artículo 91. En caso de enfermedad no profesional, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento.” En el caso de que el asegurado no sane se podrá prolongar otras cincuenta y dos semanas más.

También tiene derecho a prestaciones en dinero:

“Artículo 96. 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.”

“Artículo 98. El subsidio en dinero que se otorgue a los asegurados será igual al sesenta por ciento del último salario diario de cotización. El

subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana, directamente al asegurado o a su representante debidamente acreditado.”

De lo que se desprende que las pretensiones que percibe el trabajador al perfeccionarse el riesgo de trabajo son mayores a las pretensiones que recibe por el seguro de enfermedad y maternidad, dado que el estrés laboral tiene su origen en el trabajo es justo que quien lo padezca tenga derecho a los benéficos del seguro de riesgos de trabajo de los artículos 56 y 58 de la Ley del Seguro Social.

4.6. Medidas preventivas del estrés laboral.

En materia de riesgos de trabajo la prevención es un tema sumamente importante que contribuye a mejorar las condiciones de trabajo pues se estudian las medidas necesarias para evitar y reducir los riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador, mejorando así no solo la calidad de vida del trabajador, sino reduciendo los gastos sanitario.

En la unión Europea el estrés laboral es un tema que gana importancia día a día para la medicina preventiva, ya que se calcula que aproximadamente un 25% de las enfermedades pudieran estar relacionadas con el estrés, y que el gasto sanitario relacionado con enfermedades derivadas del estrés, alcanza en toda la Comunidad Europea los 20 mil millones de euros al año.

Para evitar y disminuir los estresores en una organización de trabajo habría que determinar qué aspectos concretos de una determinada organización pueden ser fuentes de estrés, esto se puede realizar mediante la aplicación de cuestionarios estandarizados los cuales contienen preguntas genéricas sobre factores en el proceso de estrés complementándolo con preguntas específicas de la organización en la que se actúa, debe durar entre quince y veinte minutos aplicándose en horarios de trabajo.

Una vez que se han estudiado los resultados, se estará en posibilidades de intervenir para reducir los riesgos de estrés en el trabajo, dicha intervención para que pueda ser efectiva debe ser de dos tipos:

1. Intervención primaria.- que se refiere a cambios organizacionales para el manejo colectivo de los factores causales del estrés, el criterio predominante consiste en reducir al máximo las situaciones generadoras de situaciones tensionales dentro de la empresa u organización. Las acciones específicas se dirigen hacia las características de estructura de la organización, estilos de comunicación, procesos de formulación de decisiones, cultura corporativa, funciones de trabajo, ambiente físico y métodos de selección y capacitación del personal.
2. Intervención secundaria.- también llamada intervención personal deja sin atender las fuentes del problema, sin embargo en ella se busca moderar o eliminar el impacto sobre el empleado aumentando su capacidad de afrontamiento.

Es de resaltarse que la sola reestructuración de la organización o únicamente preparar al asalariado para ser más tolerante al estrés, no brindará una verdadera solución al problema, sino que es la conjunción de ambos niveles de intervención lo que proporcionará efectividad en la prevención del estrés laboral.

4.7. Beneficios de la prevención del estrés.

Como se ha visto a lo largo de nuestra investigación el estrés repercute no solo en la salud del trabajador sino en la economía de la empresa pues los estudios muestran que las condiciones de trabajo estresantes se encuentran asociadas con el ausentismo, incrementando las demoras y la intención de los trabajadores de abandonar su trabajo, el estrés en las organizaciones laborales ocasionan tres tipos de repercusiones o costos los cuales son:

a) Costos directos: Involucrando a todos los costos que serán erogados en forma directa para el tratamiento o intervención, es decir, contempla todos

los insumos requeridos como medicamentos, estudios necesarios para el diagnóstico y visitas médicas. El costo directo de un riesgo se revela en la prima por indemnización al trabajador, por lo que al invertir tiempo y capital en el control y erradicación de estresores, a la vez podría reducir la prima que paga al Seguro Social, disminuyendo gastos a la empresa.

b) Costos indirectos: Se hace referencia a los costos en que se incurre sin la transferencia de dinero, como ejemplo de ello tenemos el dinero que el enfermo deja de percibir, el tiempo que los familiares dedican al cuidado del enfermo, etc. Los costos indirectos, que generalmente exceden a los directos los debe soportar el patrón; estos incluyen el pago de sueldo del tiempo de incapacidad, los daños del equipo y materiales, pérdida de producción, lo que puede afectar de manera grave a la empresa que tiene el interés de conservar e incrementar su productividad, lo cual no es posible con una empresa en la que sus trabajadores se encuentran estresados.

c) Costos intangibles: Estos no se pueden medir en términos monetarios, sin embargo, poseen una gran importancia pues son aquellos que están asociados con los síntomas de la enfermedad como el dolor, la invalidez e incluso el sufrimiento por parte de las personas que estiman al enfermo.

Reduciendo los riesgos de estrés laboral se puede observar que tanto los costos directos como los indirectos serán reducidos lo que le generara por un lado un aumento a la empresa en la producción mediante la disminución de gastos sanitarios, mientras que por otro lado; el trabajador se podrá sentir motivado y satisfecho por las labores que desempeña, así como el lugar donde labora, lo que también amparará una mejor producción.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-

Con la entrada en vigor de la Ley Federal de Trabajo de 1970, la lista de enfermedades de trabajo aumentó de cincuenta a ciento sesenta y una, sin embargo, desde su entrada en vigor a la fecha no ha habido nuevas adiciones ni reformas a la Ley y mucho menos a las enfermedades que se presumen son consecuencia del trabajo o el medio en el que se ve obligado el trabajador a prestar sus servicios, lo que deja ver un rezago en la legislación laboral, ya que con las nuevas técnicas de producción, se han manifestado nuevos padecimientos que por sus repercusiones nocivas en la salud del trabajador, no deben escaparse a la vista de la seguridad social, debiendo ser anexadas a la lista del artículo 513 de la Ley laboral, con el fin de que los trabajadores se encuentren protegidos en el caso de padecerlas.

SEGUNDA.-

Actualmente, el estrés es una enfermedad que se ha convertido en un verdadero problema de salud pública, debido a muy diversas situaciones cotidianas; tales como el bajo poder adquisitivo de la moneda, malas relaciones familiares, los embotellamientos y el tráfico, la inseguridad en las calles, el ruido, la contaminación ambiental y visual, la insensibilización de la sociedad en general, la sobrepoblación, la alta competitividad requerida para sobresalir en un medio saturado, escasez de oportunidades de crecimiento, presiones de trabajo, entre otros estresores; debido a esto, en países como Finlandia, Estados Unidos de América, España, Gran Bretaña y Canadá se han realizado estudios sobre sus efectos nocivos en la salud del individuo y los costos sanitarios que ocasionan a sus economías.

TERCERA.-

Ante la amenaza de una situación de estrés y mientras dure dicha contingencia el cuerpo humano se prepara para afrontar la adversidad, sufriendo a nivel

fisiológico una serie de cambios para adaptarse a la nueva situación, segregando sustancias tales como la neoadrenalina, y glucosas, optimizando algunas funciones corporales que serán de mayor ayuda y dejando en segundo plano algunas otras que en ese momento no son tan prioritarias.

CUARTA.-

El estrés en cierta medida es benéfica para el organismo, ya que el individuo pasa por una fase de alarma y de resistencia, sin embargo una exposición prolongada al mismo, puede llevarlo a una fase de agotamiento en la cual se han producido alteraciones graves en diversos organismos como el sistema digestivo o el sistema cardiovascular, trastornos neurológicos o en el sistema reproductivo entre otros pues la repuesta al estrés es inespecífica y varía de persona a persona.

QUINTA.-

Aunque en la sociedad el estrés es la respuesta a una gran cantidad y variedad de estímulos externos conocidos como estresores, en diversas ocasiones la exposición prolongada a los estresores laborales que se proceden de malas condiciones del ambiente laboral, así como una organización empresarial deficiente; son los principales detonantes por lo que se le conoce con el nombre de estrés laboral, que se somatiza en diversos trastornos entre los más comunes se encuentran los cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, musculares y trastornos en el sistema inmunológico, y toda vez que son ocasionados a causa del trabajo o por el medio en que se ve obligado el trabajador a prestar su servicio, deben ser consideradas como enfermedades de trabajo.

SEXTA.-

El estrés laboral puede afectar a cualquier trabajador de cualquier empresa trayendo como consecuencia problemas graves de salud, por lo que es necesario que sea incluido dentro del catálogo de enfermedades de trabajo, del artículo 513 de la Ley Federal de Trabajo, para que la misma sea reconocida como enfermedad de trabajo, brindándole al trabajador todos los derechos en especie y en dinero que el seguro de Riesgos de trabajo le otorga a cualquier

asalariado que sufra de un padecimiento a consecuencia de su actividad laboral.

SEPTIMA.-

Al estar el estrés en el artículo 513 como una enfermedad de trabajo, las empresas estarán obligadas a tomar conciencia de las consecuencias negativas del estrés laboral, que perjudica no solo a sus trabajadores, sino además a su propia compañía, afectando su producción y generando altos costos derivados de ausentismos y riesgos de trabajo, deberán tomar las medidas primarias y secundarias necesarias para prevenirlo o disminuirlo, lo cual podrá reducir gastos, motivar al trabajador y a su vez incrementar su producción; de este modo, la empresa se volverá más eficiente y competitiva.

GLOSARIO

Adenohipofisis.- El lóbulo anterior de la glándula hipófisis.

Adipocito.- Células que acumulan lípidos en su interior y forman tejidos adiposos, osea de grasa.

Adrenal.- Empleado originalmente para indicar cerca del riñón, hoy en día solo se utiliza en ingles para referirse a glándulas y cápsulas suprarrenales, o su secreción que es el término usual en español.

Adrenalina.-Hormona secretada por la medula suprarrenal en respuesta a la estimulación esplénica. Esta sustancia junto con la neoadrenalina son dos hormonas activas producidas por la médula suprarrenal, causa algunas de las expresiones fisiológicas de temor y ansiedad.

Adrenergéticos.-Termino que se aplica a las fibras nerviosas que, cuando son estimuladas liberan adrenalina en sus terminaciones. Incluye casi todas las fibras posganglionares simpáticas, excepto las que inhiben las glándulas sudoríparas.

Adrenergica, neurona agente bloqueadores del. Sustancia que inhibe la transmisión de estímulos nerviosos simpáticos sin importar si participan receptores adrenergéticos alfa o beta.

Adrenocorticotropica.- Hormona secretada por el lóbulo anterior de la hipófisis, esencial para el crecimiento, desarrollo, y función continua de la corteza suprarrenal, sinónimo de corticotropina.

Bazo.- La colección mayor de células reticuloendoteliales (fagocitos mononucleares) en el cuerpo; es un órgano alargado ovoide de color rojo oscuro, que se encuentra en el cuadrante superior izquierdo del abdomen atrás y abajo del estómago, Funciones: formación de sangre, depósito sanguíneo, filtración de sangre.

Cata.- Prefijo que indica abajo o hacia abajo, contra o según.

Corticotropina.- Factor o principal adrenocorticotropico de la adenohipofisis estimula la corteza suprarrenal para que segregue hormonas tiroideas.

Corticotropina, hormona liberadora de.- CRH hormona liberadora del hipotálamo que actúa sobre la hipófisis anterior, aumentando la secreción de hormona Adrenocorticotropica, además en respuesta al estrés la CRH causa hiperglucemia aumenta el consumo de oxígeno aumenta el gasto cardiaco, disminuye la activación sexual, suprime la liberación de la hormona de crecimiento, disminuye la función gastrointestinal, estimula la respiración y causa alteraciones de comportamiento.

Encéfalo.- Del griego Enkephalos que significa cerebro, parte del sistema nervioso que incluye cerebro, cerebelo, bulbo, protuberancia, dencéfalo y cerebro medio, esta compuesta por neuronas y células de sostén.

Endocrina.- Glándula sin conducto que produce una secreción interna que vierte hacia la sangre o la linfa y circula a todas las partes del cuerpo, las glándulas endocrinas incluyen hipófisis, tiroides, paratiroides, suprarrenales y gónadas.

Fisiología.- Estudio de los procesos físicos y químicos que tienen lugar en los organismos vivos durante la realización de sus funciones vitales. Estudia actividades tan básicas como la reproducción, el crecimiento, el metabolismo, la respiración, la excitación y la contracción, en cuanto que se llevan a cabo dentro de las estructuras de las células, los tejidos, los órganos y los sistemas orgánicos del cuerpo.

Glucagón.- Hormona polipéptido que tiene la propiedad de aumentar la concentración de glucosa en la sangre.

Glucocorticoide.- Clasificación general de las hormonas corticosuprarrenales activas principalmente en la protección contra el estrés y que afecta el metabolismo de las proteínas y los carbohidratos.

Glucogenolisis.- Conversión de glucógeno en glucosa en tejidos corporales.

Gluconeogenesis.- Formación de glucógeno a partir de fuentes que no son carbohidratos, como aminoácidos o ácidos grasos.

Glucosa.- La glucosa es el carbohidrato más importante del metabolismo corporal, se forma durante la digestión, por hidrólisis, y se absorbe del intestino hacia la vena portal.

Hidrólisis.- Cualquier reacción en la cual el agua es uno de los reaccionantes, más específicamente la combinación de agua con una sal para producir un ácido o una base.

Hipercolesterimina- Exceso de colesterol en la sangre.

Hipocampo.- Elevación del piso del cuerno inferior del ventrículo lateral del cerebro, que ocupa casi su totalidad.

Hipotálamo.- Porción del diencefalo o que comprende la pared ventral del tercer ventrículo debajo del surco hipotalámico y que incluyen las estructuras que forman el piso ventricular. Se encurta debajo del tálamo y se continua a un lado de las regiones subtalámicas. Contiene neurosecreciones importantes para el control de ciertas actividades metabólicas como la conservación del equilibrio de líquidos, azúcares y grasas, regulación de hormonas liberadoras, e inhibitoras. Es la principal región subcortical, para la activación de actividades simpáticas y parasimpáticas.

Hígado.- El órgano mas grande del cuerpo, que realiza diversas funciones, tales como la absorción de los productos finales de la digestión y productos de descomposición, para extraer glucosa para sintetizar glucógeno, que almacena y convierte el excedente en grasas, dióxido de carbono y agua, entre otras.

Hipófisis, Glándula.- Pequeño cuerpo redondo y gris, unida a la base del cerebro infundibular, está constituida por dos porciones adenohipofisis (lóbulo anterior) neurohipofisis (lóbulo posterior) unidas al hipotálamo del cerebro. Glándula endocrina que secreta varias hormonas que regulan muchas de las funciones corporales incluyendo crecimiento, reproducción y diversas actividades metabólicas. Con frecuencia la denominan la glándula maestra del cuerpo.

Hormona.- Sustancia que se origina en un órgano, una glándula o parte, que es transportada por la sangre a otra parte del cuerpo, estimulándola por acciones químicas para incrementar su acción funcional o para incrementar la secreción de otra hormona.

Insulina.- Hormona secretada por la célula beta del islote de Langerhans del páncreas, esencial para el metabolismo adecuado del azúcar. Sanguínea y conserva la concentración adecuada de la misma. La secreción inadecuada de insulina provoca un metabolismo incorrecto, de los carbohidratos y grasas y produce diabetes caracterizada por hiperglucemia y glucosuria.

Lipólisis.- Descomposición de grasas.

Lóbulo.- Parte muy definida de un órgano separado por límites, en especial órganos glandulares y por el cerebro.

Médula.- La porción interna o central de un órgano en contraste con la externa o corteza.

Meso.- Prefijo que significa en medio.

Metabolismo.- Suma de todos los cambios físicos y químicos que se llevan a cabo dentro de un organismo; todas las transformaciones de energía de materia que ocurre dentro de las células vivas.

Monocito.- Leucocito fagocito mononuclear derivada de la célula madre mieloides, tiene vida corta de un día.

Neurogénesis.- Crecimiento y desarrollo de neuronas.

Neuronas.- Célula nerviosa, la unidad funcional y estructural del sistema nervioso.

Neurona Posganglionar.- Neurona cuyo cuerpo esta en un ganglio autónomo y cuya axon termina en un órgano efector (glándulas o músculo liso o cardíaco).

Neurona Pregangliolar.- Neurona del sistema nervioso autónomo cuyo cuerpo celular se encuadra en el sistema nervioso central y el axón termina en ganglios periféricos.

Neuropenia.- Cifras anormalmente pequeñas de células negrófilas.

Noradrenalina.- Hormona producida por la médula suprarrenal, similar en sus propiedades químicas y farmacológicas a la adrenalina, con poco efecto sobre el gasto cardiaco.

Nervioso, sistema.- Sistema de células nerviosas extremadamente delicadas, entrelazadas entre si de manera muy elaborada, constituida por cerebro, nervios craneales, médula espinal, nervios espinales, ganglios autónomos, tronco y nervios ganglinados, que conservan las funciones vitales de la recepción y repuesta de estímulos, regula y coordina las actividades corporales.

El sistema nervioso consiste en dos divisiones el sistema nervioso central que incluye cerebro y médula espinal y el sistema nervioso periférico que comprende los demás elementos neurales.

Simpático, sistema nervioso.- Porción considerable del sistema nervioso autónomo constituido por ganglios, nervios, plexos que inervan músculos involuntarios, casi todos los nervios de este sistema son motores pero algunos son sensoriales.

Páncreas.- Glándula acinotubular compuesta, situada detrás del estomago enfrente de la primera y segunda vértebras lumbares en posición horizontal, produce secreción interna y externa, por lo que tiene funciones exocrina y endocrinas.

Parasimpático, sistema nervioso.- División craneosaca del sistema nervioso autónomo las fibras paraganglionares se originan a partir de núcleos en el cerebro medio y porción sacra de la médula espinal. Alguno de los efectos de la estimulación parasimpático son la construcción pupilar, construcción muscular lisa del tubo digestivo, de bronquiolos, retraso en la frecuencia cardiaca, y aumento en la secreción glandular excepto del sudor. Los efectos de este sistema son específicos y no generales.

Periférico.- Localizado o perteneciente a la periferia, que ocurre lejos del centro.

Periférico, Sistema nervioso.- La porción del sistema nervioso fuera del central se incluyen las doce partes de nervios craneales, 31 nervios raquéales y sus ramas en la totalidad del cuerpo, así mismo todos los nervios sensoriales simpáticos y parasimpáticos.

Plasmático.- Relativo al plasma.

Plasticidad.- Habilidad de ser moldeado.

Progesterona.- Hormona esteroide obtenido del cuerpo amarillo y la placenta, origina los cambios en el endometrio uterino en la segunda mitad del ciclo menstrual, en preparación de la implantación del blastocisto, desarrollo de la placenta materna después de la implantación.

Prolactina.- Hormona producida por la glándula hipófisis. En humanos la prolactina acompañada de estrógenos y progesterona estimula el desarrollo de las mamas y formación de leche durante el embarazo, algunos de los efectos de la prolactina se asemejan a la hormona de crecimiento, en la mujer esto incluye amenorrea, galactorrea, y esterilidad, en el hombre produce esterilidad. La hormona liberadora de tiropropina y cualquier tipo de estrés pueden liberar la estimulación la liberación de prolactina.

Organismo.- Cualquier cosa, planta o animal vivo.

Útero.- Órgano del aparato reproductor femenino para contener y nutrir el embrión y el feto desde el momento en que se implanta.

Timo.- Órgano impórtate en el desarrollo de respuestas inmunológicas.

Vasopresina.- Hormona que se produce en el núcleo supraoptico y paraventricular del hipotálamo y es transportado en la hipófisis, tiene un efecto antidiurético, y presor que eleva la presión arterial.

BIBLIOGRAFÍA

AMESCUA ORNELAS, Norahenid Seguro Social: Manual Práctico Sexta Edición, Sistema de Información Contable y Administrativa Computarizada México, 2004.

BAEZ MARTÍNEZ, Roberto Derecho de la Seguridad Social, Trillas, México, 1991.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel Derecho del Trabajo Oxford University Press, México, 2000.

BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, México 1998.

BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho del Trabajo Tomo I, Décimo Cuarta Edición, Porrúa, México, 2001.

BUENDIA, José Estres laboral y salud, Biblioteca Nueva, Madrid, 1998.

BUENDIA, José, Ramos Fransicnso Empleo, estres y salud, Piramide, Madrid, 2001.

CABANELLAS, Guillermo Accidentes y Enfermedades de Trabajo, Claridad, Argentina, 1988.

CABANELLAS, Guillermo Tratado de Derecho Laboral Tomo IV Accidentes y Enfermedades de Trabajo Tercera Edición, Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1988.

CANTÓN MOLLER, Miguel, Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo, Pac. S.A. de C.V., 1995,..

CAVAZOS FLORES, Baltasar 35 Lecciones de Derecho Laboral, Sexta Edición, Trillas, México, 1989.

CORTÉS DIAZ, José María Seguridad e Higiene en el Trabajo, Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales, Alfaomega, México 2001.

CUEVA, Mario De La El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Primera Edición, Porrúa, México 1988.

CUEVA, Mario De La El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Décima Primera Edición, Porrúa, México 1988.

DÁVALOS MORALES, José Derecho del Trabajo Tomo I, Séptima Edición, Porrúa, México 1997.

DIEZ BENAVIDES Mariano Manejo del estrés, Alpe, México 1993.

DOMÍNGUEZ TREJO, Benjamin, Pablo Valderrama Iturbe, Yolanda Olvera Lopez Manual para el taller terico-práctico del manejo de estres, Plaza y Valdez, México, 2002.

FERRARI, Francisco De Los principios de la Seguridad Social, Depalma, Buenos Aires Argentina, 1977.

FUENTES, Mario Luis Política Social del Siglo XXI Retos y Perspectivas en México, Porrúa, México, 2005.

GUILLEN GESTOSO, Carlos, Rocio Guil Bozal Psicología del trabajo Mc Graw Hill/inetramericana, España ,2002.

Günther K.M. Huber Stres y Conflictos Métodos de superación, Paranifo, Madrid, 1986.

KAYE J., Dionisio Los Riesgos de Trabajo Aspectos Teórico-Prácticos Trillas, México, 1985.

LAZARUS Richard, Folman Susana, Estres y prceso congnsitivo, Traducción Maria Zapata, Roca Barcelona España 1991.

M. Muchinsky Paul Psicología Aplicada al Trabajo: Una introducción a la psicología industrial y organizacional,Tompson Learning, México, 1999.

MARIA PEIRO, José Control de estrés laboral. Eudema, Mexico D.F. 1993.

RAMOS, Eusebio y Ana Luis Tapia Ortega La Teoría del Riesgo del Trabajo, Pac S.A. de C.V., México,1988.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe El artículo 123 Constitucional, Presentación de Mario Luis Fuentes, Instituto Mexicano del Seguro Social, México 2000.

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Quinta Edición, Porrúa, México, 2001.

SANDI Carmen, Venero Cesar, Correo Maria Isabel Estres, memoria y trstornos asociados, Implicaciones de daño cerebral y el envejecimineto, Ariel S.A. Barcelona, 2001.

SILVIA SHTURMAN, Sirota El poder del estrés, Edamex, 2005.

SOLY, Bensabat Stres Grandes especilaistas responden, tercera edicion, Mensajero, España 1994.

STEPHEN, Williams Lesly Cooper Manejo de estrés en el trabajo, Plan detallado para profesionales, Manual Moderno, México D.F. 2004.

Stora, Jean Benjamin El estrés, traducción Juan Cristóbal Cruz Revueltas, Publicaciones Cruz, O. S.A. de C.V., México 1991.

TORRE, José Patricio Accidentes de Trabajo, Cooperadora de Derecho y Ciencias Sociales, Buenos Aires Argentina, 1977.

TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1968.

VALDÉS TOMAS DE FLORES, Manuel Psicología del estrés, Martínez Roca, México, 1985.

VALSILCHIS DE GIALDINO, Irene Enfermedades y Accidentes Laborales, un Análisis Sociológico y Jurídico, Abeledo-Perrot, Buenos Aires Argentina, 1992.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edición 2005, SISTA, México, 2006.

Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, comentada por CLIMENT BELTRÁN Juan B. Vigésimo Tercera Edición, Esfinge Naucalpan Estado de México 2002, p 728.

Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, Agenda de Seguridad Social, Edición 2005, Ediciones Fiscales ISEF, 2006.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario Planeta de la lengua española usual, Planta, México, 1991.

Diccionario Médico Enciclopédico Tebers's, Primera Edición en español traducción de la decimo séptima edición en inglés, El Manual Moderno S.A. de C.V. 1997.

Enclopedia ilustrada Cumbre, tomo 13, Decima Primera Edición, Cumbre S.A. México 1972.

SITIOS WEB

http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/051005100013-III_.html Ensayo "El estrés como efecto del trabajo"

<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/64/estres.htm> LABORAL ¿ENFERMEDAD O CUALIDAD?

http://www.satse.es/salud_laboral/guia_prevencion_estres.htm Sindicato de Enfermería de España (SATSE)

http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm Medspain, Dr. Joel Ortega Villalobos