



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
*** ARAGÓN *****

**“ANÁLISIS JURÍDICO-PRÁCTICO DE LA
PRUEBA PERICIAL MÉDICA TERCERO EN
DISCORDIA EN LOS JUICIOS POR RIESGO DE
TRABAJO EN CONTRA DEL INSTITUTO
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL”.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

ERIKA JEANETTE CRUCES HERNÁNDEZ.

ASESOR: LIC. ENRIQUE MARTÍN CABRERA CORTÉS

NEZAHUALCOYOTL, EDO. DE MÉXICO

2013



FES Aragón



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS.

Sincera e infinitamente agradezco:

A Dios,

Por la inmensa fe que profeso de que nada se logra sin su voluntad.

A mamá,

Sobran los motivos, pero principalmente porque de ella recibí el apoyo más puro e incondicional, por ser mi principal razón para levantarme todos los días y el motor de mis ganas de progresar.

A mi Padre,

Que tal y como un día me lo afirmó la mejor herencia que pudo darme es la educación, y de quien aprendí que la vida es un juego de azar donde a veces se pierde y a veces se gana, y que incluso, a veces perdiendo también se gana.

A mi gran familia: Fernandita, Jess, Jorge, Luba y Evan,

Por su insustituible presencia en todos mis días, porque me han dejado saber que siempre estarán ahí cuando yo los necesite y cuándo no también, que nunca estaré sola y siempre hallaré felicidad en ellos.

A la Máxima Casa de Estudios, Universidad Nacional Autónoma de México,

Por la confianza y oportunidades brindadas desde mi bachillerato y hasta el último día de mi formación profesional.

A la Facultad de Estudios Superiores Aragón,

Por la gran experiencia de formar parte de ella, por mis amigos y Maestros de carrera y por estar situada a tan sólo cuatro kilómetros de mi casa.

A mi mejor Maestro el Lic. José Luis Canales Pichardo y a su Bufete Jurídico Canales & Asoc.,

Por inspirarme el amor al Litigio, por sus grandes enseñanzas, por ser mí mejor maestro en leyes, por dejarme formar parte del Despacho, por darme grandes satisfacciones profesionales y económicas, por forjar a ésta aprendiz de Abogada y por los últimos diez años de mi vida, sin lugar a dudas, los mejores.

A mi Asesor y Maestros de Carrera,

Por compartir sus finos y altos conocimientos a ésta humilde discípula del Derecho.

A todos mis amigos,

A ellos por darle color a mi vida, por su apoyo tanto personal como profesional, por ser el parteaguas en mi vida entre lo divertido y lo aburrido, la fantasía y la realidad; sin orden de aparición ni importancia, ellos son: mi hermano Rodolfo, Adolfo, Erick, Marianita, Ale Cabrera, mi primo Luis, Silvia, Claudita, Noel, Fabiola, Richy, Paúl, Don Fer...

ÍNDICE

Pág.:

INTRODUCCIÓN.....I

CAPÍTULO PRIMERO.

LOS RIESGOS DE TRABAJO.

1.1. El Derecho del Trabajo.....	1
1.2. La relación de trabajo.....	3
1.3. Los elementos en la relación de trabajo:.....	4
1.3.1. Trabajador.....	5
1.3.2. Patrón.....	7
1.4. Concepto de riesgos de trabajo.....	8
1.5. Clasificación de los riesgos de trabajo:.....	9
1.5.1. Accidentes de trabajo.....	10
1.5.1.1. Diversas teorías.....	14
1.5.2. Enfermedades generales y enfermedades de trabajo.....	18
1.5.3. La responsabilidad patronal.....	47
1.5.4. Consecuencias de los riesgos de trabajo:.....	47
1.5.4.1. Incapacidad temporal.....	48
1.5.4.2. Incapacidad permanente parcial.....	52
1.5.4.3. Incapacidad permanente total.....	54
1.5.4.4. La muerte.....	56
1.5.5. Excluyentes de responsabilidad patronal.....	59
1.5.6. La subrogación de responsabilidades por el Instituto Mexicano del Seguro Social.....	61

CAPÍTULO SEGUNDO.

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1. Concepto de proceso.....	62
2.2. Concepto de Derecho Procesal.....	64
2.3. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.....	65
2.4. Su naturaleza jurídica.....	68
2.5. Sus características.....	69
2.6. Principios sustantivos y procesales en el Derecho del Trabajo.....	70
2.7. Concepto de conflicto de trabajo.....	72
2.8. Clasificación de los conflictos de trabajo.....	75
2.8.1. Los conflictos entre trabajadores y patrones.....	76
2.9. Las autoridades en materia del trabajo.....	77
2.10. Las Juntas Locales y Federales de Conciliación.....	80
2.11. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.....	80
2.12. Acción, pretensión y demanda en materia del trabajo.....	84

CAPÍTULO TERCERO.

ANÁLISIS JURÍDICO-PRÁCTICO DE LA PRUEBA PERICIAL MÉDICA EN LOS JUICIOS POR RIESGO DE TRABAJO EN CONTRA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

3.1. Concepto de prueba.....	90
3.2. El sistema probatorio en el Derecho del Trabajo.....	91
3.3. Los medios de prueba en el Derecho del Trabajo.....	93
3.4. Las pruebas inadmisibles.....	94
3.5. La carga de la prueba.....	96
3.6. La prueba pericial en materia del trabajo:.....	98
3.6.1. Concepto.....	99

3.6.2. Requisitos que deben cumplir los peritos.....	100
3.6.3. Objeto de la prueba pericial.....	102
3.6.4. Ofrecimiento de la prueba pericial.....	103
3.6.5. Nombramiento de peritos.....	105
3.6.6. Desahogo de la prueba pericial.....	106
3.6.7. El perito tercero en discordia:.....	108
3.6.7.1. Concepto.....	109
3.6.7.2. Importancia.....	111
3.6.7.3. Excusas de los peritos terceros en discordia.....	113
3.6.8. La prueba pericial médica en los juicios en los que se demanda un riesgo de trabajo al Instituto Mexicano del Seguro Social:.....	116
3.6.8.1. Los dictámenes médicos de las partes en la práctica.....	116
3.6.8.2. Los dictámenes médicos de los peritos terceros en discordia en la práctica.....	119
3.6.8.3. El estado actual y la eficacia que guarda la prueba pericial médica en los juicios en que se demanda un riesgo de trabajo.....	121
3.6.8.4. Propuesta de reforma y adición a la fracción V del artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo a efecto de que la Junta, al recibir los dictámenes de los peritos médicos de las partes en el juicio, dicte los lineamientos que deberá seguir el perito tercero en discordia para poder esclarecer la verdad jurídica de los hechos materia de la litis.....	135
CONCLUSIONES.....	138
BIBLIOGRAFÍA.....	141

INTRODUCCIÓN.

Los juicios en materia de trabajo tienen un objetivo fundamentalmente económico, sobre todo, para los trabajadores, los cuales dependen de su labor y salario diarios.

Específicamente, los juicios en los que los trabajadores demandan riesgos de trabajo, ya sea por concepto de enfermedad o por accidente, en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social, son juicios en los que los medios de prueba constituyen elementos trascendentales para que la Junta pueda llegar a la verdad jurídica sobre los hechos materia de la litis y en este sentido, es indudable que la prueba pericial médica constituye el medio ideal para demostrar la afectación en la salud que ha sufrido el trabajador y por lo tanto, la consecuencia jurídica en materia de seguridad social a cargo del Instituto.

En materia de medios de prueba en los juicios por riesgo de trabajo, la prueba pericial es de suma importancia para dilucidar la verdad de los hechos controvertidos y, especialmente en materia de riesgos de trabajo, la pericial médica es, sin lugar a dudas, la prueba reina e ideal a ofrecer por las partes en ese tipo de juicios que se siguen en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La prueba pericial médica es rendida por doctos en esa importante área, sin embargo, es un hecho que en la gran mayoría de los juicios que conocen las Juntas en este campo, tal probanza se ha convertido en un instrumento y mercancía al servicio de los intereses de las partes en los juicios, ya que cada una de ellas, al nombrar a su perito respectivo, están en la inteligencia de que el dictamen que éste dicte, les será favorable, por lo que en consecuencia y en términos de lo dispuesto por el artículo 825, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, la Junta procederá a nombrar un perito tercero en discordia, cuya función,

de conformidad con la naturaleza misma de la prueba, es analizar detenida y exhaustivamente, los dictámenes rendidos por los peritos de las partes y en consecuencia, rendir uno que sea el resultado del análisis de los dos anteriores y que pueda decidir sobre cuál de ambos es el que debe ser tomado en consideración por la Junta en el momento de la valoración en conjunto de todos y cada uno de los medios de prueba. Sin embargo, constituye un hecho real que en muchos de los casos, que en la práctica se observe que el dictamen que rinden los peritos terceros en discordia resulta totalmente diferente y autónomo a los rendidos por los peritos de las partes, lo que significa que no toma en consideración los argumentos médicos de sus colegas para emitir una opinión sobre cual de los dos es el criterio que debe prevalecer. En consecuencia, la Junta, que nombra al perito tercero en discordia para allegarse de la opinión calificada de un profesional objetivo que no responde al interés de ninguna de las partes en el juicio, ahora se encuentra con tres criterios diferentes, con lo que la prueba pericial médica y específicamente el dictamen del perito tercero en discordia ha perdido efectividad y congruencia, tanto histórica como jurídico-técnica en la actualidad, ya que si se trata de opiniones emitidas por doctos en materia médica, quienes cuentan con una trayectoria y experiencia plenamente acreditada, no resulta entendible que cada uno de ellos emita un dictamen diferente, lo que en lugar de ayudar a que la Junta llegue a la verdad jurídica, ocasiona mayor confusión y complica el sentido en el que dicha autoridad en materia de trabajo deberá emitir el laudo respectivo.

La presente investigación tiene por objetivo demostrar la situación práctica que prevalece en materia de la prueba pericial médica del perito tercero en discordia en los juicios en los que se demanda un riesgo de trabajo al Instituto Mexicano del Seguro Social, toda vez que dicho medio de prueba se ha convertido, por una parte, en un instrumento jurídico al servicio de los intereses de las partes en el juicio, ya que cada perito indefectiblemente favorecerá a la parte que lo nombró, mientras que el perito tercero en discordia generalmente emite un dictamen que constituye un tercer punto de vista sobre los hechos, esto es, que no analiza lo

emitido por los peritos de las partes y por ende, no tiende a dar la razón a quien la tenga, sino que constituye un tercer punto de vista que lejos de brindar luz jurídica a la Junta, representa un tercer punto de confusión para la misma y con ello se ha provocado que este medio de prueba que en teoría debería ser el ideal para dilucidar los hechos que se demandan por concepto de riesgos de trabajo al Instituto Mexicano del Seguro Social, lo cierto es que ha perdido efectividad probatoria en detrimento de las propias partes y de las Juntas, encargadas de administrar justicia en materia del trabajo.

Cabe señalar que en el desarrollo de esta investigación, se aprobaron varias reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de noviembre del 2012, dentro de las cuales se incorporó un el Capítulo XVIII, Sección Primera, en materia de Conflictos Individuales de Seguridad Social, comprendido por los artículos del 899-A al 899-G de la Ley Federal del Trabajo, regulándose por primera vez de manera específica la prueba pericial médica en este tipo de juicios, por lo que en aras de que la investigación esté completa y actualizada fue necesario hacer referencia obligada a las reformas y adiciones mencionadas.

La presente investigación se integra por tres capítulos en los que se abordan los siguientes temas:

En el Capítulo Primero, los riesgos de trabajo que comprenden tanto enfermedades como accidentes de trabajo.

En el Capítulo Segundo, los aspectos generales sobre el Derecho Procesal del Trabajo.

En el Capítulo Tercero, se realiza un análisis de la importancia que tiene en los juicios seguidos contra el Instituto Mexicano del Seguro Social por riesgos de trabajo, la prueba pericial médica y especialmente, la pericial tercero en discordia,

toda vez que la opinión de este profesional médico constituye una excelente oportunidad para que la Junta cuente con un criterio de convicción que le permita llegar a la verdad jurídica y médica del riesgo de trabajo y fallar de manera justa. En este Capítulo se hace mención de las reformas y adiciones de noviembre de 2012 en materia de la prueba pericial médica, materia esencial de este trabajo.

Al final, se hacen algunas propuestas que se espera sean de alguna ayuda para mejorar la situación que prevalece en materia de riesgos de trabajo en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social, específicamente en materia de la prueba pericial médica tercero en discordia.

CAPÍTULO PRIMERO.

RIESGO DE TRABAJO

1.1. EL DERECHO DEL TRABAJO.

Antes de abordar el tema de los riesgos de trabajo es necesario para la presente investigación documental citar algunos conceptos de Derecho del Trabajo.

El autor Oscar Barragán Albarrán argumenta que el Derecho del Trabajo es: *“El conjunto de normas que regula las relaciones entre el trabajador y el patrono”* (BARRAGAN 2002, 16)

Fernando FlóresGómez G. dice por su parte que: *“Derecho del Trabajo. Conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones entre obreros y patronos. Además reglamenta las diversas formas de prestación de servicios, así como a las autoridades que deben intervenir en dichas relaciones”* (FLÓRESGÓMEZ 1983, 19). Es importante esta opinión porque el autor no sólo alude a la relación entre trabajador y patrón, sino que hace mención de las autoridades en materia del trabajo como parte importante en las relaciones en este rubro.

Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara dicen del Derecho del Trabajo: *“Conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas”* (PINA 1998, 232).

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado, principalmente, en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial.

También es denominado derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, etcétera.

Alberto Trueba Urbina dice que el Derecho del Trabajo es: *“El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”* (TRUEBA URBINA 1981, 135).

Mario de la Cueva, al hablar del Derecho del Trabajo sostiene que: *“.....es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”* (DE LA CUEVA 1980, 204).

Guillermo Cabanellas dice que el Derecho Laboral es: *“Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”* (CABANELLAS 1966, 470).

José Dávalos, dice por su parte que: *“.....el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”* (DÁVALOS 1999, 44).

De acuerdo a las definiciones doctrinales anteriores el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, como también se le conoce, es antes que nada, un conjunto de normas jurídicas de Derecho Público, cuya misión es la de regular las complejas relaciones entre quienes detentan el capital, esto es, los patrones y quienes prestan sus servicios subordinados a ellos mediante el pago de un salario, los trabajadores, parte importante de toda sociedad, puesto que son ellos los que van construyendo así el propio Estado con su labor diaria.

En este sentido, el Derecho del Trabajo se ocupa de establecer reglas para equilibrar las relaciones entre los patrones y los trabajadores, las cuales han sido históricamente injustas para los segundos.

1.2. LA RELACIÓN DE TRABAJO.

El Derecho del Trabajo tiene por finalidad regular las relaciones laborales o relaciones del trabajo. Debemos señalar que el Derecho del Trabajo regula dos tipos de relaciones jurídicas: las relaciones individuales y las colectivas. Entendemos por relaciones individuales las que tienen lugar entre los patrones y los trabajadores y por relaciones colectivas las que se dan entre los patrones y los sindicatos o coaliciones de trabajadores. La presente investigación comprende solamente las primeras.

La relación de trabajo es un elemento vital para el Derecho del Trabajo. El maestro José Dávalos señala que: *“Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo...”* (DÁVALOS 1999, 105). El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece la siguiente definición de relación de trabajo:

“Art. 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...”

Así, la relación de trabajo es cualquier acto que dé origen a la prestación de un trabajo subordinado a otra persona mediante la remuneración correspondiente. La relación de trabajo es entonces, un vínculo jurídico que se da entre el patrón y el trabajador por cualquier acto, siendo el contrato el más clásico. Apunta sobre esto José Dávalos Morales que: *“El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, individual, constituye la regla general en relación con los demás contratos de*

trabajo reconocidos por la Ley” (DÁVALOS 1999, 117). Lo anterior se puede observar en lo dispuesto por el artículo 35 que establece: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Basta con que exista la prestación de un servicio subordinado para que se repute la existencia de la relación de trabajo.

1.3. LOS ELEMENTOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO:

Existen dos tipos de elementos dentro de la relación de trabajo, los elementos objetivos y los subjetivos. Los elementos objetivos están integrados por la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario, como contraprestación. A este efecto, el artículo 20, párrafos segundo y tercero de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Art. 20. ...

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

Es importante agregar que puede existir la relación de trabajo sin el contrato, ya que basta que exista la prestación de un servicio subordinado y como contraprestación, el pago de un salario. No obstante, el artículo 21 de la Ley de la materia nos dice que:

“Art. 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Así, se presume la existencia de un contrato de trabajo y por ende de la relación de trabajo entre quien presta un servicio subordinado y el que lo recibe, el cual deberá pagar un salario o remuneración como contraprestación.

Los elementos subjetivos de toda relación de trabajo son las partes que intervienen en la misma, es decir, el trabajador y el patrón. En los siguientes rubros hablaremos sobre estas partes o elementos subjetivos.

1.3.1. TRABAJADOR.

El Derecho del Trabajo regula las relaciones entre obreros y patronos, en un marco de subordinación de los primeros a los segundos. A continuación hablaremos de los trabajadores como sujetos principales de la relación laboral.

Dice el maestro José Dávalos Morales que: *“A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador”* (DÁVALOS1999, 90).

A la persona que presta sus servicios a otro a cambio del pago de un salario se le conoce de diferentes maneras, por lo que la disciplina que regula las relaciones entre ellos y los patronos también se le conoce como Derecho Obrero, Derecho Social, Derecho Laboral, entre otros. El término que más se ha utilizado a lo largo de los años, tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

El mismo autor José Dávalos Morales nos ofrece el siguiente concepto de trabajador: *“El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la Ley, que analizaremos en*

seguida, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra. En atención a los lineamientos constitucionales, ese concepto no admite distinciones, así se ha reconocido en forma expresa en la Ley, en el artículo 3º...” (DÁVALOS 1999, 90). El autor alude a un concepto genérico de trabajador, ya que se trata de todas las personas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra, a cambio del pago de un salario.

El maestro don Mario de la Cueva dice por su parte que: *“La Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra obrero, pero lo hizo en el art. Quinto, frac. VII, para hacer posible la aplicación de la fracción XXVII, inciso c de la Declaración, que se ocupa de los plazos para el pago del salario...”* (DE LA CUEVA 1980, 152-153).

Los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara señalan sobre el trabajador: *“Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo). Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”* (PINA 1998, 480). Los autores hacen alusión al texto del artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Apartado A constitucional y que ofrece un concepto que consideramos es completo:

“Artículo 8.-Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

De la lectura del numeral obtenemos que trabajador es una persona física que presta a otra, física o moral, denominada patrón, un trabajo personal subordinado, es decir, que existe una relación de subordinación en la que el patrón es el que da las órdenes y el trabajador es el encargado de cumplirlas. El artículo 8º contiene también un concepto interesante sobre el trabajo: *toda actividad humana, intelectual o material, inclusive, ambas, independientemente del grado de preparación técnica que se requiera para cada profesión u oficio.*

1.3.2. PATRÓN.

En toda relación jurídica laboral, existe, además del elemento que presta sus servicios personales a cambio de un salario, otra persona que tiene o posee la fuerza de producción, el *patrón*.

El maestro José Dávalos Morales define como patrón: *“A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacionales”* (DÁVALOS 1999, 97).

El término *patrón* es el que ha sido utilizado tradicionalmente, posiblemente por ser el que menos objeciones presenta por la doctrina laboralista.

Mario de la Cueva refiere lo siguiente sobre el concepto del patrón: *“El art. Cuarto de la ley vieja decía que patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo, una norma que era consecuencia de la concepción contractualista...”* (DE LA CUEVA 1980, 159). El autor hace referencia después al texto del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que contiene un concepto importante sobre el patrón:

“Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

El artículo antes citado establece que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, pudiendo agregar que dichos servicios se dan en el marco de un contrato de trabajo y a cambio del pago de un salario cierto y determinado, así como del cumplimiento a su favor de otras prestaciones descritas en el artículo 123 Apartado A constitucional y que detalla la Ley Federal del Trabajo.

La segunda parte del artículo 10 de la Ley referida señala que si el trabajador, conforme a lo pactado en el contrato o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos; lo que doctrinariamente se conoce como el fenómeno de la trilateralidad laboral.

En materia de trabajo la relación jurídica es obrero-patronal.

1.4. CONCEPTO DE RIESGOS DE TRABAJO.

El autor José Dávalos Morales señala que: *“La salud e integridad corporal de los trabajadores es uno de los tesoros más valiosos de una sociedad. Su cuidado y la protección por parte del Estado es una obligación elemental. Las normas que se refieren a los riesgos de trabajo están contenidas en el título noveno de la Ley”* (DÁVALOS 1999, 430). Efectivamente, en todo trabajo es factible que el trabajador pueda sufrir algún tipo de percance o accidente, a pesar de la capacidad que se les brinde y del equipo o herramientas que el patrón les pueda otorgar. El riesgo

es un evento inesperado, no deseado, pero, que está latente en cada momento del ser humano. Es por esto que la Ley Federal del Trabajo contempla este tipo de eventos y sus consecuencias en la salud de los trabajadores.

El artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo señala que:

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

En todo tipo de trabajo, quienes prestan sus servicios subordinados están expuestos a sufrir un accidente o enfermedad, por lo que resulta trascendente que la Ley Federal del Trabajo regule los riesgos de trabajo.

1.5. CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO:

De acuerdo con el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo, los riesgos de trabajo constituyen el continente, mientras que los accidentes y las enfermedades son el contenido. Esto significa que nuestra Ley de la materia clasifica a los riesgos de trabajo en dos grandes categorías: los accidentes y las enfermedades. A continuación abundaremos sobre ambos por ser de interés para el desarrollo de este trabajo de investigación.

Señala el artículo 41 de la Ley del Seguro Social en materia de riesgos de trabajo que:

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

Por su parte el artículo 55 de la Ley del Seguro Social establece:

“Art. 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”.

1.5.1. ACCIDENTES DE TRABAJO.

De acuerdo con los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, se entiende por accidente en términos generales: *“Acontecimiento eventual que ocasiona un daño, produciendo determinados efectos jurídicos”* (PINA 1998, 21).

Un accidente es un acontecimiento inesperado, no deseado y que de producirse puede ocasionar varios daños en la integridad física de una persona, pero también produce efectos en el campo del Derecho.

El artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

“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, cualesquiera que sean 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 del trabajo y de éste a aquél”.

De acuerdo con la opinión doctrinaria y el texto de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por accidente de trabajo a toda lesión orgánica o perturbación de las

funciones del cuerpo humano y que puede desencadenar serios daños en la salud, incluso, la muerte de la persona, producida de manera súbita en el ejercicio o con motivo de la realización del trabajo encargado por el patrón.

El mismo numeral de la Ley Federal del Trabajo agrega que debe incluirse en este rubro también a los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio a su lugar de trabajo y viceversa.

Un accidente de trabajo es una lesión. Para efectos de una mejor comprensión pasaremos a explicar qué es una lesión.

El médico José Torres Torrija dice de las lesiones: “...*Toda alteración de la salud y cualquiera otro daño que deje huella material en el cuerpo humano, si estos efectos son producidos por una causa externa*” (TORRES TORRIJA 1980, 128). Destaca de este concepto que el autor hace referencia a una causa externa como generadora de la lesión. El mismo autor agrega posteriormente que: “...*para que exista lesión, que la salud en general, sufra quebranto, que sea objetivamente dicha alteración por una huella material dejada en el organismo, y que sea producida por una causa externa*” (TORRES TORRIJA 1980, 128).

Ricardo Álvarez señala: “*Lesión es la alteración en la salud física o mental producida por una causa externa*” (ÁLVAREZ 1998, 123). En esta idea también está presente la noción de “causa externa”, que genera la lesión.

Para la medicina en general y la medicina forense en particular, las lesiones constituyen la pérdida de la solución de la continuidad en la salud del ser humano, producidas por una causa o agente externo, es decir, ajenos al propio sujeto, por lo que se descartan las enfermedades.

El autor Francisco Pavón Vasconcelos dice de las lesiones: *“Múltiples son las definiciones que la doctrina ha elaborado respecto al delito de lesiones, siendo común denominador en ellas destacar el daño causado en el cuerpo o la alteración del equilibrio de las funciones fisiológicas”* (PAVÓN 1980, 113). Este autor no alude a la noción médica de “causa externa”, sino que refiere que simplemente se trata de un daño causado en el cuerpo o la alteración del equilibrio de las funciones fisiológicas.

Eduardo López Betancourt establece que: *“Gramaticalmente, lesión es el daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad”* (LÓPEZ BETANCOURT 2003, 7). Destaca para esta autor la noción de “daño o detrimento corporal”, aunque puede ser causado de muchas maneras y no sólo por virtud de una herida, golpe o enfermedad, por ejemplo, por envenenamiento, contagio o por virtud de un agente vulnerante externo.

Otras opiniones importantes son las siguientes: Maggiore: *“consiste en ocasionarle a alguno lesiones personales de las cuales se derive alguna enfermedad corporal o mental, sin el fin de producir la muerte”* (MAGGIORE 1989, 332). Nos parece muy incompleta la idea, ya que no hace referencia ni a la “causa externa”, ni siquiera al daño o alteración causada en la salud del sujeto.

Carrara: *“Cualquier acto que ocasione en el cuerpo de otro algún daño o dolor físico, o alguna perturbación en su mente, con tal que al ejecutarlo no haya intención de dar muerte ni resultados letales; o mejor todavía, como cualquier daño injusto de la persona humana, que ni destruya su vida ni se dirija a destruirla”* (CARRERA 1970, 41-42). El autor aporta un elemento interesante, al decir que en el delito de lesiones el sujeto activo no pretende privar de la vida al pasivo, hecho que, por desgracia resulta difícil prever, por lo que puede suceder que el activo se exceda en las lesiones y termine privando de la vida al sujeto pasivo, aún sin desearlo.

Francisco González de la Vega dice: “... *por lesión debemos entender cualquier daño exterior o interior, perceptible o no inmediatamente por los sentidos, en el cuerpo, en la salud o en la mente del hombre*” (GÓNZALEZ DE LA VEGA 1998, 9). El autor alude también a la noción de “daño en la salud”, pero no sólo física, sino mental del pasivo, por lo que realmente no aporta alguna información adicional a las demás que hemos analizado.

De las anteriores opiniones de los doctrinarios invocados, una lesión es toda alteración física a la salud de una persona, producida por un agente vulnerante externo. Esto implica que al producirse la lesión de que se trate, se pierde la solución de continuidad necesaria en la salud de las personas.

Es importante resaltar que la lesión debe provenir de otra persona, conocida como agente vulnerante externo, en el Derecho Penal, pero, para efectos del Derecho del Trabajo, es el resultado de la actividad que el trabajador desempeña, o bien que ocurre cuando se traslada de su casa a la fuente de trabajo o viceversa.

Una crítica que puede hacerse al texto del artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo es que el accidente de trabajo es un acontecimiento inesperado, no deseado y que trae como consecuencias la afectación en la solución de continuidad en la salud del propio trabajador, más no puede ser considerado como el daño o lesión misma. A este respecto, el autor José Dávalos Morales señala: “*Este artículo es impreciso, pues lo que está señalando son las consecuencias del accidente y no éste propiamente; el accidente es un acontecimiento eventual o acción del que involuntariamente resulta un daño a las personas o las cosas; sus consecuencias pueden ser una lesión orgánica, una perturbación funcional o la muerte. Dichas consecuencias serán propiamente los riesgos de trabajo*” (DÁVALOS 1999, 403).

Un punto de reflexión importante es el que señala el autor José Dávalos acerca de los accidentes en el camino al trabajo: “*Este tema es una novedad en la Ley de 1970, pues*

anteriormente no estaba regulado; se incluyó bajo la influencia del artículo 35 de la Ley del Seguro Social de 1942, que establecía como accidentes de trabajo: los que se realicen en las circunstancias y con las características que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o viceversa” (DÁVALOS 1999, 404).

Se se trata de un gran logro por parte de los trabajadores, ya que muchos accidentes tienen lugar fuera del lugar y en la jornada de trabajo, por ejemplo, al trasladarse a tomar los alimentos, o cuando los trabajadores se encuentran de comisión fuera del lugar de trabajo. Es por esto que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que *no es elemento indispensable para considerar a un accidente como riesgo de trabajo, el que ocurra dentro de la jornada.*

1.5.1.1. DIVERSAS TEORÍAS.

En materia de riesgos de trabajo existen dos teorías interesantes que atienden a la esencia laboral de los citados riesgos de trabajo y que han superado las viejas teorías civilistas, en donde la responsabilidad la asumía el trabajador, salvo que existiese culpa, han sido más que superadas. Las teorías a las que nos referimos son, esencialmente dos: la teoría del riesgo profesional y la teoría del riesgo social.

TEORÍA DEL RIESGO PROFESIONAL.

Se trata de la teoría que mayor aceptación ha tenido y que es adoptada por la Ley Federal del Trabajo.

Esta teoría está tomada de la ley francesa de 9 de abril de 1898. En ella, los empresarios eran los que asumían la responsabilidad de los riesgos sufridos por sus trabajadores en el desarrollo de sus tareas. Esta teoría agrega que si los empresarios se benefician del trabajo elaborado por sus empleados, lo justo es que se hagan responsables de reparar las consecuencias que los riesgos de trabajo ocasionan a aquellos.

Finalmente, la determinación del monto de la indemnización correspondiente por concepto de riesgo de trabajo estaba entonces sujeta a una tarifa, pero, en nuestra ley se determina en base al salario.

Esta teoría resulta interesante, derivando al patrón una responsabilidad por concepto de los riesgos de trabajo sufridos por quienes prestan sus servicios y parte de la premisa antes citada, si el patrón se beneficia del trabajo diario de sus empleados, lo justo es que éste se haga responsable por los riesgos de trabajo que surjan en el desempeño de las tareas altamente productivas de sus subordinados.

TEORÍA DEL RIESGO SOCIAL.

Esta teoría se orienta no hacia una sola persona, como lo es el patrón, sino a los regímenes de seguridad social. Dicha teoría señala que si los riesgos en materia de trabajo derivan del sistema laboral en vigor, a él se le debe imponer la responsabilidad por dichos riesgos, esto significa que los riesgos de trabajo le pertenecen a toda la sociedad y no sólo a una persona de manera concreta.

Esta teoría contempla otras circunstancias ajenas al trabajo del obrero, como es el caso de los seguros sociales por motivo de la maternidad, las enfermedades en general, el matrimonio, entre otros.

Esta teoría logra evitar la insolvencia del patrón al ponderar que los riesgos de trabajo son atribuibles a toda la sociedad, por lo que ésta siempre tendrá los recursos necesarios para asumir su responsabilidad. Es por esto que dicha teoría constituye el punto de partida de los regímenes de seguridad social.

Los patronos tienen las obligaciones especiales, en materia de riesgos de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 132, fracciones XV, XVI y XVII, y 504 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra disponen lo siguiente:

“Art. 132.- Son obligaciones de los patronos:

...

...

XVI.- (Reformado DOF 30-11-2012) Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la actividad laboral;

XVI Bis.- (Adicionado DOF 30-11-2012) Contar con los centros de de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

XVII.- (Reformado DOF 30-11-2012) Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;...

“Art. 504.- Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes”:

I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestramiento personal para que los preste;

II. Cuando tengan a su servicio más de 100 trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población y hospital en donde pueda atenderse a su curación;

III. Cuando tenga a su servicio más de 300 trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario:

IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;

V. Dar aviso o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

a) Nombre y domicilio de la empresa;

b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;

c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;

d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y,

e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán intercambiar información en forma permanente respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones, así como otros datos

estadísticos que resulten necesarios para el ejercicio de sus respectivas facultades legales; y

VI. Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgo de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente; y

VII. Derogada.

De esta forma, los riesgos de trabajo generan una responsabilidad para el patrón, por lo que éste debe asumirla en su totalidad y darle la importancia que dichos eventos tienen, sobre todo a sus consecuencias jurídicas, mismas que pueden ser desde una incapacidad, la cual puede valuarse hasta en 100%, o inclusive la muerte del trabajador.

1.5.2. ENFERMEDADES GENERALES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO.

Los riesgos de trabajo pueden ser representados no sólo por accidentes de trabajo, sino también por enfermedades profesionales. A continuación analizaremos brevemente dichas enfermedades, pero antes hablaremos sobre el concepto salud, para después poder entender claramente qué es la enfermedad como un estado del ser humano. El autor Gonzalo Moctezuma Barragán parte del concepto contrario al de la enfermedad, es decir, de la salud como un derecho humano y señala con acierto que al no encontrarse definiciones o conceptos de salud en las leyes mexicanas, las autoridades del país han tenido que incorporar el concepto emitido por la Organización Mundial de la Salud que es el siguiente:

“La salud no sólo es la ausencia de enfermedad, sino un estado de completo bienestar físico y mental, en contexto ecológico-social propicio para sustento y desarrollo. La salud descansa en la esfera de prácticamente todas las interacciones, sociales y culturales, y es, con ellas, un componente sinérgico de bienestar social” (MOCTEZUMA 2001, 5). El mismo autor nos cuenta que años más tarde, en 1978, la Conferencia Internacional sobre Atención Primaria a la Salud (OMS-UNICEF) definió a la salud como: *“El estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades; es un derecho fundamental y el logro del grado más alto posible de la misma, es un objetivo social importantísimo en el mundo”*.

Después de señalar también que la salud es un bien necesario y un factor indispensable para el buen desarrollo económico y social, sostiene que la salud es: *“Uno de los valores fundamentales y consustanciales al individuo, pero también lo es la colectividad, pues sin una comunidad sana es difícil programar el desarrollo social. Así, la necesidad de proteger la salud individual y colectiva es de tal magnitud e importancia que se ha considerado, junto con la educación de los indicadores que gradúan el desarrollo de una nación”* (MOCTEZUMA 2001, 6).

La salud es el estado ideal del ser humano en el que todo su cuerpo funciona perfectamente, existiendo solución de continuidad en él. Es también, el estado físico antagónico con algún padecimiento o enfermedad. Es un derecho legítimo de toda persona el aspirar siempre a conservar su salud.

La salud es un imperativo del Estado mexicano y un derecho del pueblo, por eso, se encuentra contemplado en el artículo 4º de la Constitución Política vigente en los siguientes términos:

“Artículo 4º.- El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

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

Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral.

Los ascendientes, tutores y custodios tienen el deber de preservar estos derechos.

El Estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos.

El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez”.

Este precepto que establece el derecho de todo mexicano a la salud, cuenta con una ley reglamentaria, la llamada “Ley General de Salud”, en cuyo artículo 1º se expresa lo siguiente:

“Artículo 1º.- La presente ley reglamenta el derecho a la protección de la salud que tiene toda persona en los términos del Artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general. Es de aplicación en toda la República y sus disposiciones son de orden público e interés social”.

El artículo 2º de la misma Ley especifica los contenidos del derecho a la salud:

“Artículo 2º.- El derecho a la protección de la salud, tiene las siguientes finalidades:

I. El bienestar físico y mental del hombre, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades;

II. La prolongación y mejoramiento de la calidad de la vida humana;

III. La protección y el acrecentamiento de los valores que coadyuven a la creación, conservación y disfrute de condiciones de salud que contribuyan al desarrollo social;

IV. La extensión de actitudes solidarias y responsables de la población en la preservación, conservación, mejoramiento y restauración de la salud;

V. El disfrute de servicios de salud y de asistencia social que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población;

VI. El conocimiento para el adecuado aprovechamiento y utilización de los servicios de salud, y

VII. El desarrollo de la enseñanza y la investigación científica y tecnológica para la salud”.

A continuación, algunos conceptos sobre la enfermedad en general.

El autor Manuel Lezaeta Acharán señala que: *“Enfermedad es manifestación de desarreglo funcional del cuerpo, o sea, falta de salud, fenómeno negativo. De aquí que, como veremos, no hay enfermedad local, sino efecto de un desarreglo general”* (LEZAETA 1956, 46).

El Breve Diccionario Porrúa de la Lengua Española señala que la enfermedad es: *“Alteración más o menos grave en el normal funcionamiento del organismo”* (BREVE DICCIONARIO PORRÚA DE LA LENGUA ESPAÑOLA 1885, 164).

El Diccionario Larousse de la Lengua Española dice que la enfermedad es la: *“Alteración de la salud”* (DICCIONARIO LAROUSSE DE LA LENGUA ESPAÑOLA 1994, 254).

De acuerdo a lo anterior, la enfermedad es la expresión del desequilibrio de nuestras funciones vitales, una alteración energética de nuestra vitalidad y de la solución de continuidad.

La enfermedad es un estado físico, esencialmente, pero también es un estado mental (enfermedades psicosomáticas), producido por causas muy diversas: congénitas, infecciones, oxidación y degradación de las células, accidentes, etc. La enfermedad es un estado contrario a la salud y que en extremos graves, puede atentar contra ésta.

Al respecto, José Dávalos Morales señala: *“Por enfermedad general se ha entendido, en sentido amplio, el resultado de una causa exterior que actúa sobre el organismo humano y que es ajena al trabajo; se comprende por tanto a los accidentes que ocurran fuera del trabajo”* (DÁVALOS 1999, 412).

Ahora bien, las enfermedades de trabajo son aquellos padecimientos que el trabajador adquiere con motivo o a consecuencia de la actividad que desempeña. No en todos los trabajos se corre un riesgo de adquirir una enfermedad, pero existen algunos que es más fácil que tal evento suceda, por ejemplo, las fábricas textiles y las industrias químicas, las tintorerías, tortillerías, entre otros trabajos donde se manejan sustancias o material peligroso o radiactivo. Se trata de trabajos en los que independientemente de que el patrón ofrezca todas las condiciones de seguridad e higiene y el trabajador actúe con todo cuidado, el riesgo de adquirir una enfermedad es muy alto.

El artículo 43 de la Ley del Seguro Social establece:

“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”.

A este respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 513 establece la tabla de enfermedades de trabajo, mismos que reproducimos a continuación para mayor abundamiento:

“Art. 513.- (Reformado DOF 30-11-2012) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional.

TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO

Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvo y humos de origen animal, vegetal o mineral.

1. Afecciones debidas a inhalación de polvos de lana.

Trabajadores de la industria textil y demás manipuladores de este producto.

2. Afecciones debidas a inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda.

Colchoneros, fabricantes de adornos y artículos de mercería, cortadores y peinadores de pelo, fabricación de brochas, pinceles, cepillos. Trabajadores de los rastros, carniceros, empacadores de carne.

3. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de madera.

Carpinteros, madereros, ebanistas y trabajadores de la industria papelera.

4. Tabacosis.

Afecciones debidas a la inhalación de polvos de tabaco.

Trabajadores de la industria del tabaco.

5. Bagazosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de bagazo, como en la industria azucarera.

Tolveros, cernidores y bagaceros, trabajadores de la industria papelera y fabricación de abonos.

6. Suberosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de corcho.

Trabajadores del corcho.

7. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cereales, harinas, heno, paja, yute, ixtle y henequén.

Cargadores, alijadores, estibadores, recolectores, granjeros, trilladores, sombrereros, (de sombreros de paja), empacadores, molineros, panaderos, trabajadores de las industrias de fibras duras, fabricantes de muebles, industria papelera.

8. Bisinosis.

Trabajadores de hilados y tejidos de algodón y demás manipuladores de este producto.

9. Canabiosis: afecciones producidas por inhalación de polvos de cáñamo.

Trabajadores de la industria del cáñamo.

10. Linosis: afecciones producidas por inhalación del polvo de lino.

Trabajadores de la industria del lino.

11. Asma de los impresores (por la goma arábica).

12. Antracosis.

Mineros (de las minas de carbón), carboneros, herreros, forjadores, fundidores, fogoneros, deshollinadores y demás trabajadores expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, grafito y antracita.

13. Siderosis.

Mineros (de las minas de hierro), fundidores, pulidores, soldadores, limadores, torneros y manipuladores de óxido de hierro.

14. Calcicosis.

Trabajadores que manejan sales cálcicas, como el carbonato y sulfato de calcio y en la industria del yeso.

15. Baritosis.

Trabajadores que manejan compuestos de bario, pintores, de la industria papelera y laboratorios.

16. Estanosis.

Trabajadores de las minas de estaño, hornos y fundiciones del metal, o del óxido.

17. Silicatosis.

Trabajadores expuestos a la aspiración de silicatos pulverulentos (tierra de batán, arcillas, caolín).

18. Afecciones debidas a la inhalación de abrasivos sintéticos:

Esmeril, carburundo, aloxita, utilizados en la preparación de muelas, papeles abrasivos y pulidores.

19. Silicosis.

Mineros, canteros, areneros, alfareros, trabajadores de la piedra y roca, túneles, carreteras y presas, pulidores con chorro de arena, cerámica, cemento, fundidores, industria química y productos refractarios que contengan sílice.

20. Asbetosis o amiantosis.

Mineros (de minas de asbesto), canteros, en la industria textil, papelera, cementos, material de revestimiento de aislante del calor y la electricidad.

21. Beriliosis o gluciniosis.

Afecciones debidas a inhalación de polvos de berilio o glucinio.

Mineros (de las minas de berilio), trabajadores que fabrican y manipulan aleaciones para aparatos de rayos X, industria eléctrica y aeronáutica, soldadura, ladrillos para hornos, lámparas fluorescentes e industria atómica.

22. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cadmio.

Mineros, trabajadores de fundiciones, preparación de aleaciones, en dentistería, industria foto-eléctrica, telefónica, de los colorantes, vidriera, de los acumuladores y soldadores.

23. Afecciones debidas a inhalación de polvos de vanadio.

Mineros, petroleros, fundidores, trabajadores de la industria del acero, química, fotográfica, farmacéutica, de los insecticidas y durante la limpieza de hornos alimentados con aceites minerales.

24. Afecciones debidas a inhalación de polvos de uranio.

Mineros (de las minas de uranio), cuando se exponen a la acción del hexa-fluoruro, separado del mineral.

25. Afecciones debidas a inhalación de polvos de manganeso (neumonía manganésica).

Mineros (de las minas de manganeso), trabajadores de la fabricación de acero-manganeso, de la soldadura del acero al manganeso, y otros usos.

26. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cobalto.

Trabajadores expuestos a la aspiración de polvos de metal finamente dividido, o mezclado a carburo de tungsteno.

27. Talcosis o esteatosis.

Trabajadores de la industria química y de cosméticos que manejan talco o esteatita.

28. Aluminosis o "pulmón de aluminio".

Fundidores, pulverizadores y pulidores de aluminio, pintores y pirotécnicos; en su forma mixta, por inhalación de alúmina y sílice (enfermedad de Shaver), en trabajadores de la fundición de bauxita y abrasivos.

29. Afecciones debidas a inhalación de polvos de mica.

Fabricación de vidrio refractario, aislantes, anteojos, papeles de decoración, anuncios luminosos, barnices, esmaltes, lubricantes, explosivos y en la cerámica.

30. Afecciones debidas a inhalación de tierra de diatomeas (tierra de infusorios, diatomita, trípoli, kieselgur).

Trabajadores que manipulan productos silícicos en estado amorfo, derivados de esqueletos de animales marinos, en fábricas de bujías filtrantes, aislante y polvos absorbentes.

Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores.

Afecciones provocadas por sustancias químicas inorgánicas y orgánicas que determinan acción asfixiante simple, o irritante de las vías respiratorias superiores, o irritante de los pulmones.

31. Asfixia por el ázoe o nitrógeno.

Obreros que trabajan en procesos de oxidación en medios confinados, limpieza y reparación de cubas, producción de amoniaco y cianamida cálcica.

32. Por el anhídrido carbónico o bióxido de carbono.

Trabajadores expuestos durante la combustión o fermentación de compuestos de carbono, gasificación de aguas minerales y preparación de nieve carbónica, poceros y letrineros.

33. Por el metano, etano, propano y butano.

Trabajadores de la industria del petróleo, yacimientos de carbón, gas líquido, hornos de coque e industria petroquímica.

34. Por el acetileno.

Trabajadores dedicados a su producción y purificación, manejo de lámparas de carburo, soldadores de las industrias química y petroquímica.

35. Acción irritante de las vías respiratorias superiores por el amoníaco.

Trabajadores de la producción de esta sustancia y sus compuestos, destilación de la hulla, refinerías de petróleo e industria petroquímica, operaciones químicas, fabricación de hielo y frigoríficos, preparación de abonos para la agricultura, letrineros, poceros, estampadores, de tenerías y establos.

36. Por el anhídrido sulfuroso.

Trabajadores de la combustión de azufre, preparación de anhídrido sulfuroso en estado gaseoso y líquido, fabricación de ácido sulfúrico, tintorería, blanqueo, conservación de alimentos y fumigadores, refrigeración, papeles de colores, estampadores y mineros (de las minas de azufre).

37. Por el formaldehído y formol.

Trabajadores de la fabricación de resinas sintéticas, industria de la alimentación, fotográfica, peletera, textil, química, hulera, tintorera, trabajos de laboratorio, conservación de piezas anatómicas y embalsamadores.

38. Por aldehídos, acridina, acroleína, furfural, acetato de metilo, formiato de metilo, compuestos de selenio, estireno y cloruro de azufre.

Trabajadores de la industria química, petroquímica y manipulación de esos compuestos.

39. Acción irritante sobre los pulmones por el cloro.

Trabajadores de la preparación del cloro y compuestos clorados, de blanqueo y desinfección, en la industria textil y papelera, de la esterilización del agua y fabricación de productos químicos.

40. Por el fósgeno o cloruro de carbonilo.

Trabajadores de la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos, de gases de combate, de extinguidores de incendios.

41. Por los óxidos de ázoe o vapores nitrosos.

Trabajadores de la fabricación y manipulación de ácido nítrico y nitratos, estampadores, grabadores, industrias químicas y farmacéuticas, petroquímicas, explosivos, colorantes de síntesis, soldadura, abonos nitrados y silos.

42. Por el anhídrido sulfúrico.

Trabajadores de la fabricación de ácido sulfúrico, de refinerías de petróleo y síntesis química.

43. Por el ozono.

Trabajadores que utilizan este agente en la producción de peróxido y en la afinación de aceites, grasas, harina, almidón, azúcar y textiles, en el blanqueo y la esterilización del agua, en la industria eléctrica y en la soldadura.

44. Por el bromo.

Trabajadores que manejan el bromo como desinfectante, en los laboratorios químicos, metalurgia, industria químico-farmacéutica, fotografía y colorantes.

45. Por el flúor y sus compuestos.

Trabajadores que manejan estas substancias en la industria vidriera, grabado, coloración de sedas, barnizados de la madera, blanqueo, soldadura y como impermeabilizantes del cemento; la preparación del ácido fluorhídrico, metalurgia del aluminio y del berilio, superfosfatos y compuestos, preparación de insecticidas y raticidas.

46. Por el sulfato de metilo.

Trabajadores que manipulan este compuesto en diversas operaciones industriales.

47. Asma bronquial por los alcaloides y éter dietílico diclorado, poliisocianatos y di-isocianato de tolueno.

Trabajadores de la industria química, farmacéutica, hulera, de los plásticos y lacas.

Dermatosis

Enfermedades de la piel (excluyendo las debidas a radiaciones ionizantes), provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos u orgánicos, o biológicos; que actúan como irritantes primarios, o sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas; que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edematosa, vesiculosa, eczematosa o costrosa.

48. Dermatitis por acción del calor.

Herreros, fundidores, calderos, fogoneros, horneros, trabajadores del vidrio, panaderos.

49. Dermatitis por exposición a bajas temperaturas.

Trabajadores de cámaras frías, fabricación y manipulación de hielo y de productos refrigerados.

50. Dermatitis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta.

Trabajadores al aire libre, salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, de gabinetes de fisioterapia, etcétera.

51. Dermatitis producidas por ácidos clorhídrico, sulfúrico, nítrico, fluorhídrico, fluosilícico, clorosulfónico.

Trabajadores de la fabricación del cloro y productos orgánicos clorados (acné clórico); ácidos grasos, blanqueo, industria química, manejo y preparación del ácido sulfúrico; fabricación, manipulación y utilización del ácido fluorhídrico, en las industrias del petróleo y petroquímica, grabado de vidrio, cerámica, laboratorio, etcétera.

52. Dermatitis por acción de sosa cáustica, potasa cáustica y carbonato de sodio.

Trabajadores dedicados a la producción y manipulación de estos álcalis.

53. Dermatitis, ulceraciones cutáneas y perforación del tabique nasal por acción de cromatos y bicromatos.

Trabajadores de las fábricas de colorantes de cromo, papel pintado, lápices de colores, espoletas, explosivos, pólvora piroxilada de caza, fósforos suecos; en la industria textil, hulera, tenerías, tintorerías, fotografía, fotograbado y cromado electrolítico.

54. Dermatitis y queratosis arsenical, perforación del tabique nasal.

Trabajadores de las plantas arsenicales, industria de los colorantes, pintura, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores de arsénico.

55. Dermatitis por acción del níquel y oxiclورو de selenio.

Trabajadores de fundiciones y manipulaciones diversas.

56. Dermatitis por acción de la cal, u óxido de calcio.

Trabajadores de la manipulación de la cal, preparación de polvo de blanqueo, yeso, cemento, industria química y albañiles.

57. Dermatitis por acción de sustancias orgánicas: ácido acético, ácido oxálico, ácido fórmico, fenol y derivados, cresol, sulfato de dimetilo, bromuro de metilo, óxido de etileno, fulminato de mercurio, tetral, anhídrido ftálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, dinitro-benceno.

Trabajadores de la fabricación y utilización de esas sustancias (acción fotosensibilizante de las tres últimas).

58. Dermatitis por benzol y demás solventes orgánicos.

Trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, vidriera, química, abonos, cementos, linóleos, etcétera.

59. Dermatitis por acción de aceites de engrase, de corte (botón de aceite o elaiocniosis), petróleo crudo.

Trabajadores que utilizan estos productos en labores de engrase, lubricación, desengrase, en la industria petrolera, petroquímica y derivados.

60. Dermatitis por acción de derivados de hidrocarburos: hexametileno-tetramina, formaldehído, cianamida cálcica, anilinas, parafenileno-diamina, dinitroclorobenceno, etc., en trabajadores que utilizan y manipulan estas sustancias.

61. Callosidades, fisuras y grietas por acción mecánica:

Cargadores, alijadores, estibadores, carretilleros, hilanderos, peinadores y manipuladores de fibras cáñamo, lana, lino, etc.; cosecheros de caña, vainilleros, jardineros, marmoleros, herreros, toneleros, cortadores de metales mineros, picapedreros, sastres, lavanderas, cocineras, costureras, planchadoras, peluqueros, zapateros, escribientes, dibujantes., vidrieros, carpinteros, ebanistas, panaderos, sombrereros, grabadores, pulidores, músicos, etcétera.

62. Dermatitis por agentes biológicos.

Panaderos, especieros del trigo y harina, peluqueros, curtidores, trabajadores de los astilleros que manipulan cereales parasitados, penicilina y otros compuestos medicamentosos, etcétera.

63. Otras dermatosis. Dermatitis de contacto.

Manipuladores de pinturas, colorantes vegetales, sales metálicas, cocineras, lavaplatos, lavanderos, mineros, especieros, fotógrafos, canteros, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, manipuladores de petróleo y de la gasolina, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre, hiladores y colectores de lana, médicos, enfermeras y laboratoristas.

64. Lesiones ungueales y periungueales.

Onicodistrofias, onicólisis y paroniquia por exposición a solventes, humedad y traumatismos. Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

65. Otros padecimientos cutáneos de tipo reaccional no incluidos en los grupos anteriores, producidos por agentes químico-orgánicos (melanodermias, acromias, leucomelanodermias, liquen plano).

Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

Oftalmopatías profesionales

Enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos.

66. Blefarokoniosis (polvos minerales, vegetales o animales).

Trabajadores expuestos a la acción de estos polvos: canteros, yeseros, mineros, alfareros, esmeriladores, afiladores, pulidores, cementeros, carboneros, fabricantes de objetos de aluminio y cobre, manipuladores de mercurio, panaderos, laneros, colchoneros, peleteros, etcétera.

67. Dermatitis palpebral de contacto y eczema palpebral (polvos, gases y vapores de diversos orígenes).

Trabajadores de la industria químico-farmacéutica, antibióticos y productos de belleza; industria petroquímica, plásticos, productos de hule y derivados de la parafenileno-diamina, alquitrán, asfaltos, solventes y barnices; industria de la vainilla, cultivo del "champignon", carpinteros, etcétera.

68. Conjuntivitis y querato-conjuntivitis (por agentes físicos: (calor químicos o alergizantes: amoníaco, anhídrido sulfuroso formol, cloro y derivados, vapores nitrosos, ácido sulfúrico, ozono, ácido sulfhídrico, solventes y barnices celulósicos, tetracloroetano, alcohol metílico, viscosa, lana, pluma, pelos, pólenes, algodón, trigo, cacahuete, lúpulo, tabaco, mostaza, vainilla, productos medicamentosos, etc.) Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, panaderos, poceros, letrineros, trabajadores de fibras artificiales a partir de la celulosa y otros trabajadores expuestos a la acción del ácido sulfhídrico (hidrógeno sulfurado) y demás agentes mencionados.

69. Conjuntivitis y querato-conjuntivitis por radiaciones (rayos actínicos, infrarrojos, de onda corta y rayos X).

Salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, trabajadores de las lámparas incandescentes de mercurio y los expuestos al ultravioleta solar; trabajadores de las lámparas de arco, de vapores de mercurio, hornos, soldadura autógena, metalurgia, vidriera, etcétera; radiológicos y demás trabajadores de la fabricación y manipulación de aparatos de rayos X y otras fuentes de energía radiante.

70. Pterigión. Por irritación conjuntival permanente por factores mecánicos, (polvos); físicos (rayos infrarrojos, calóricos).

Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, y todos los trabajadores con actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

71. Queratoconiosis;

Incrustación en la córnea de partículas duras: (mármol, piedra, polvos abrasivos o metales).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

72. Argirrosis ocular. (Sales de plata).

Cinceladores, orfebres, pulidores, plateros, fabricantes de perlas de vidrio, químicos.

73. Catarata por radiaciones. (Rayos infrarrojos, calóricos, de onda corta, rayos X).

Vidrieros, herreros, fundidores, técnicos y trabajadores de gabinetes de rayos X, técnicos y trabajadores de la energía atómica.

74. Catarata tóxica. (Naftalina y sus derivados).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

75. Parálisis oculomotoras. (Intoxicación por sulfuro de carbono, plomo).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

76. Oftalmoplegia interna. (Intoxicación por sulfuro de carbono).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

77. Retinitis, neuro-retinitis y corio-retinitis. (Intoxicación por naftalina, bencol).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

78. Neuritis y lesión de la rama sensitiva del trigémino (intoxicación por tricloroetileno).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

79. Neuritis óptica y ambliopía o amaurosis tóxica: (intoxicación por plomo, sulfuro de carbono, bencol, tricloretileno, óxido de carbono, alcohol metílico, nicotina, mercurio).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

80. Conjuntivitis por gérmenes patógenos.

Médicos y enfermeras con motivo de la práctica de su profesión.

81. Oftalmía y catarata eléctrica.

Trabajadores de la soldadura eléctrica, de los hornos eléctricos o expuestos a la luz del arco voltaico durante la producción, transporte y distribución de la electricidad”.

Intoxicaciones

Enfermedades producidas por absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratorias, digestiva o cutánea.

82. Fosforismo e intoxicación por hidrógeno fosforado.

Trabajadores de la fabricación de compuestos fosforados o derivados del fósforo blanco, catálisis en la industria del petróleo, fabricación de bronce de fósforo, insecticidas, raticidas, parasiticidas, hidrógeno fosforado, aleaciones y en la pirotecnia.

83. Saturnismo o intoxicación plúmbica.

Trabajadores de fundiciones de plomo, industria de acumuladores, cerámica, pintores, plomeros, impresores, fabricantes de cajas para conservas, juguetes, tubos, envolturas de cables, soldadura, barnices, albayalde, esmalte y lacas, pigmentos, insecticidas y demás manipuladores de plomo y sus compuestos.

84. Hidrargirismo o mercurialismo.

Mineros (de las minas de mercurio), manipuladores del metal y sus derivados, fabricantes de termómetros, manómetros, lámparas de vapores de mercurio, sombreros de fieltro, electrólisis de las salmueras, conservación de semillas, fungicidas, fabricación y manipulación de explosivos y en la industria químico-farmacéutica.

85. Arsenicismo e intoxicación por hidrógeno arseniado.

Trabajadores en las plantas de arsénico, fundiciones de minerales y metales, de la industria de los colorantes, pinturas, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, otras preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.

86. Manganesimo.

Mineros (de minas de manganeso), trituradores y manipuladores del metal, de la fabricación de aleaciones de acero, cobre o aluminio, fabricación de pilas secas en el blanqueo, tintorería y decoloración del vidrio, soldadores.

87. Fiebre de los fundidores de zinc o temblor de los soldadores de zinc.

Fundidores y soldadores del metal, de la galvanización o estañado, fundición de latón o de la soldadura de metales galvanizados.

88. Oxicarbonismo.

Trabajadores en contacto de gas de hulla, gas pobre, gas de agua, de los altos hornos, de los motores de combustión interna, hornos y espacios confinados, caldereros, mineros, bomberos y en todos los casos de combustión incompleta del carbón.

89. Intoxicación cianica.

Trabajadores que manipulan ácido cianhídrico, cianuro y compuestos, de las plantas de beneficio, de la extracción del oro y la plata de sus minerales, fundidores, fotógrafos, fabricantes de sosa, de la industria textil, química, del hule sintético, materias plásticas, tratamiento térmico de los metales, fumigación, utilización del cianógeno y tintoreros en azul.

90. Intoxicación por alcoholes metílico, etílico, propílico y butílico.

Trabajadores que los utilizan como solventes en la fabricación de lacas y barnices, en la preparación de esencias y materiales y en las industrias química y petroquímica.

91. Hidrocarburismo por derivados del petróleo y carbón de hulla.

Trabajadores de las industrias petrolera, petroquímica, carbonífera, fabricación de perfumes y demás expuestos a la absorción de estas sustancias.

92. Intoxicación por el tolueno y el xileno.

Trabajadores que manipulan estos solventes en la industria de las lacas, hulera, peletera, fotograbado, fabricación de ácido benzoico, aldehído bencílico, colorantes, explosivos (TNT), pinturas y barnices.

93. Intoxicaciones por el cloruro de metilo y el cloruro de metileno.

Trabajadores que utilizan el cloruro de metilo como frigorífico o el cloruro de metileno como solvente, o en la industria de las pinturas.

94. Intoxicaciones producidas por el cloroformo, tetracloruro de carbono y cloro-bromometanos.

Trabajadores que manipulan estas sustancias como solventes, fumigantes, refrigerantes, extinguidores de incendio, etc.

95. Intoxicaciones por el bromuro de metilo y freones (derivados fluorados de hidrocarburos halogenados).

Trabajadores que utilizan como frigoríficos, insecticidas y preparación de extinguidores de incendios.

96. Intoxicación por el di-cloroetano y tetracloroetano.

Trabajadores que manipulan estas sustancias como disolventes de grasas, aceites, ceras, hules, resinas, gomas, dilución de lacas, desengrasado de la lana e industria química.

97. Intoxicación por el hexa-cloroetano.

Trabajadores que lo utilizan para desengrasar el aluminio y otros metales.

98. Intoxicación por el cloruro de vinilo o monocloroetileno.

Trabajadores de la fabricación de materias plásticas y su utilización como frigorífico.

99. Intoxicación por la mono-clorhidrina del glicol.

Trabajadores expuestos durante la fabricación del óxido de etileno y glicoles, composición de lacas y manipulación de abonos y fertilizantes.

100. Intoxicaciones por el tri-cloroetileno y per-cloroetileno.

Trabajadores que utilizan estos solventes en la metalurgia, tintorerías, en el desengrasado de artículos metálicos y de lana, fabricación de betunes y pinturas.

101. Intoxicaciones por insecticidas clorados.

Trabajadores que fabrican o manipulan derivados aromáticos clorados como el diclorodifenil-tricloroetano (DDT), aldrín, dieldrín y similares.

102. Intoxicaciones por los naftalenos clorados y difenilos clorados.

Trabajadores que los utilizan como aislantes eléctricos.

103. Sulfo-carbonismo.

Trabajadores expuestos durante su producción, o en la utilización del solvente en la fabricación del rayón, celofán, cristal óptico, vulcanización del hule en frío, como pesticida y en la extracción de grasas y aceites.

104. Sulfhidrismo o intoxicación por hidrógeno sulfurado.

Trabajadores de la producción de esta substancia, mineros, aljiberos, albañileros, limpiadores de hornos, tuberías, retortas y gasómetros, del gas del alumbrado, vinateros y en la industria del rayón.

105. Intoxicación por el bióxido de dietileno (dioxán).

Trabajadores que utilizan este solvente en la industria de las lacas, barnices, pinturas, tintas, resinas de cera y plásticos; preparación de tejidos en histología.

106. Benzolismo.

Trabajadores que utilizan el bencol como solvente en la industria hulera, impermeabilización de telas, fabricación de nitrocelulosa, industria petroquímica,

del vestido, lacas, vidrio, artes gráficas, textiles, cerámica, pinturas, fotograbado, industria del calzado, tintorería, etcétera.

107. Intoxicación por el tetra-hidro-furano.

Trabajadores de la industria textil, que lo utilizan como solvente.

108. Intoxicaciones por la anilina (anilismo) y compuestos.

Trabajadores de la industria química, colorantes, tintas y productos farmacéuticos.

109. Intoxicación por nitro-benceno, toluidinas y xilidinas.

Trabajadores de la industria de los colorantes, pinturas, lacas y fabricación de la anilina.

110. Intoxicaciones por trinitrotolueno y nitroglicerina. Trabajadores de la industria y manipulación de los explosivos.

111. Intoxicación por el tetra-etilo de plomo. Trabajadores de la fabricación y manipulación de este antidetonante, preparación de carburantes, limpieza y soldadura de los recipientes que lo contienen.

112. Intoxicación por insecticidas orgánico-fosforados. Trabajadores de la producción y manipulación de tetrafosfato hexaetílico (TPHE), pirofosfato tetraetílico (PPTE), paratión y derivados.

113. Intoxicaciones, por el dinitrofenol, dinitro-ortocresol, fenol y pentaclorofenol. Trabajadores que utilizan estos compuestos como fungicidas e insecticidas, en la fabricación de colorantes, resinas y conservación de las maderas.

114. Intoxicaciones por la bencidina, naftilamina alfa, naftilamina beta y para-difenilamina.

Trabajadores que manipulan estas sustancias en la industria hulera y fabricación de colorantes.

115. Intoxicaciones por carbamatos, ditiocarbamatos, derivados de clorofenoxihidroximarina, talio, insecticidas de origen vegetal. Fabricación, formulación, envase, transporte y aplicación de pesticidas en general.

116. Intoxicación por la piridina, cloropromacina y quimioterápicos en general. Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.

117. Enfermedades producidas por combustibles de alta potencia. (Hidruros de boro, oxígeno líquido, etcétera). Técnicos y trabajadores expuestos en la preparación, control y manejo de estos productos.

Infecciones, parásitos, micosis y virosis

Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus.

118. Carbunco.

Pastores, caballerangos, mozos de cuadra, veterinarios, curtidores, peleteros, cardadores de lana, traperos, manipuladores de crin, cerda, cuernos, carne y huesos de bovídeos, caballos, carneros, cabras, etcétera.

Trabajadores de los rastros y empacadores.

119. Muermo.

Caballerangos, mozos de cuadradas, cuidadores de ganado caballar, veterinarios y enfermeros veterinarios.

120. Tuberculosis.

Médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, afanadoras, personal de laboratorios biológicos y de diagnóstico, personal de lavandería en sanatorios, veterinarios, enfermeros de veterinaria; carniceros y mineros, cuando previamente exista silicosis.

121. Brucelosis.

Veterinarios, pastores, carniceros, ganaderos, ordeñadores, lecheros, técnicos de laboratorio, personal de plantas para beneficio de la leche de cabra y de vaca, médicos, enfermeras, enfermeros de veterinaria.

122. Sífilis.

Sopladores de vidrio (accidente primario bucal); médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos).

123. Tétanos.

Caballerangos, carniceros, mozos de cuadra, cuidadores de ganado, veterinarios, personal de la industria agropecuaria, jardineros.

124. Micetoma y actinomicosis cutánea.

Trabajadores del campo, panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno.

125. Anquilostomiasis.

Mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros, areneros y fabricantes de teja.

126. Leishmaniasis.

Chicleros, huleros, vainilleros, leñadores de las regiones tropicales.

127. Oncocercosis.

Trabajadores agrícolas de las plantaciones cafetaleras.

128. Esporotricosis.

Campesinos, floricultores, empacadores de tierra y plantas, trabajadores de zacate y pieles.

129. Candidiasis o moniliasis.

Fruteros y trabajadores que mantienen manos o pies constantemente húmedos.

130. Histoplasmosis.

Trabajadores de la extracción y manipulación del guano.

131. Aspergilosis.

Criadores de animales, limpiadores de pieles y trabajadores agrícolas expuestos al hongo.

132. Coccidioidomicosis.

Trabajadores de la extracción y manipulación de guanos, provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.

133. Paludismo.

Obreros y campesinos provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.

134. Rickettsiosis. (Tifus exantemático y otras similares).

Médicos, enfermeras, personal de limpieza de los servicios de infectología y laboratorios, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.

135. Espiroquetosis. (Leptospirosis y otras similares).

Trabajos ejecutados en las alcantarillas, minas, mataderos, deslanado, laboratorios y cuidado de animales.

136. Virosis (hepatitis, enterovirosis, rabia, psitacosis, neumonías a virus, mononucleosis infecciosa, poliomielitis y otras).

Médicos, enfermeras y personal de limpieza en hospitales y sanatorios, personal de laboratorio y análisis clínicos, personal de bancos de sangre, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.

137. Erisipeloide.

Trabajadores en contacto con animales o sus cadáveres, pelo de animales, cuero y otros materiales, trapos viejos y demás desperdicios, personal de lavandería en los hospitales, personal que maneje ropa sucia o contaminada.

138. Toxoplasmosis.

Trabajadores de rastros.

Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos

139. Hormonas sintéticas; enfermedades producidas por hormonas sintéticas de actividad específica, estrogénica, androgénica, etcétera.

Personal de las industrias que sintetizan productos hormonales.

140. Enfermedades producidas por la explosión a antibióticos. (Penicilina, estreptomina y otros similares de amplio o mediano espectro).

Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.

Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo

141. Bursitis e higromas.

Trabajadores en los que se realizan presiones repetidas, como mineros (de las minas de carbón y manganeso), cargadores, alijadores, estibadores y otros en los que se ejercen presiones sobre determinadas articulaciones. (rodillas, codos, hombros).

142. Osteoartrosis y trastornos angioneuróticos ("dedo muerto")

Trabajadores que utilizan martillos neumáticos, perforadoras mecánicas y herramientas análogas, perforistas, remachadores, talladores de piedra, laminadores, herreros, caldereros, pulidores de fundición, trabajadores que utilizan martinetes en las fábricas de calzado, etcétera.

143. Refracción de la aponeurosis palmar o de los tendones de los dedos de las manos.

Cordeleros, bruñidores, grabadores.

144. Deformaciones.

Trabajadores que adoptan posturas forzadas, zapateros, torneros, recolectores de arroz, cargadores, sastres, talladores de piedra, mineros, costureras, dibujantes, carpinteros, dactilógrafas, bailarinas de ballet, etcétera.

145. Rinitis atrófica, faringitis atrófica, laringitis atrófica y algias por elevadas temperaturas.

Trabajadores de las fundiciones, hornos, fraguas, vidrio, calderas, laminación, etcétera.

146. Congeladuras.

Trabajadores expuestos en forma obligada a la acción de temperaturas glaciales, frigoríficos, fábricas de hielo, etcétera.

147. Enfermedades por descompresión brusca, intoxicación por oxígeno y aeroembolismo traumático. Osteoartrosis tardías del hombro y de la cadera.

Trabajadores que laboran respirando aire a presión mayor que la atmosférica: buzos, labores subacuáticas y otras similares.

148. Mal de los aviadores, aeroembolismo, otitis y sinusitis barotraumáticas.

Aeronautas sometidos a atmósfera con aire enrarecido durante el vuelo a grandes altitudes.

149. Enfisema pulmonar.

Músicos de instrumentos de viento, sopladores de vidrio.

150. Complejo cutáneo-vascular de pierna por posición de pie prolongada y constante, o marcha prolongada llevando bultos pesados.

Tipógrafos, dentistas, enfermeras de quirófanos, peluqueros, carteros, vendedores, meseros, policías y otras actividades similares.

Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer)

151. Trabajadores de la industria atómica, minas de uranio y otros metales radioactivos (arsénico, níquel, cobalto, estroncio, asbesto, berilio, radium), tratamiento y metalurgia, reactores nucleares, utilización de radio-elementos (gammagrafía, gamma y beta-terapia, isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos de rayos X), radio, sonar, rayos láser, máser, etc.; que presenten:

- a) en piel, eritemas, quemaduras térmicas o necrosis;
- b) en ojos, cataratas;
- c) en sangre, alteraciones de los órganos hematopoyéticos, con leucopenia, trombocitopenia o anemia;
- d) en tejido óseo, esclerosis o necrosis;
- e) en glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de los espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales;
- f) efectos genéticos debidos a mutaciones de los cromosomas o de los genes;
- g) envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.

Cáncer

Enfermedades neoplásicas malignas debidas a la acción de cancerígenos industriales de origen físico, o químico inorgánico, o por radiaciones, de localización diversa.

152. Cáncer de la piel: trabajadores expuestos a la acción de rayos ultravioleta al aire libre (agricultores, marineros, pescadores, peones); a los rayos X, isótopos radioactivos, radium y demás radioelementos; arsénico y sus componentes; pechblenda, productos derivados de la destilación de la hulla, alquitrán, brea, asfalto, benzopireno y dibenzoantraceno (cáncer del escroto de los deshollinadores), creosota; productos de la destilación de esquistos bituminosos (aceites de esquistos lubricantes, aceites de parafina), productos derivados del petróleo (aceites combustibles, de engrasado, de parafina, brea del petróleo).

153. Cáncer bronco-pulmonar.

Mineros (de las mismas minas de uranio, níquel).

Trabajadores expuestos al asbesto (mesotelioma pleural); trabajadores que manipulan polvos de cromatos, arsénico, berilio.

154. Cáncer del etmoides, de las cavidades nasales: Trabajadores empleados en la refinación del níquel.

155. Cánceres diversos.

Carcinomas (y papilomatosis) de la vejiga en los trabajadores de las aminas aromáticas; leucemias y osteosarcomas por exposición a las radiaciones; leucosis bencénica.

Enfermedades endógenas

Afecciones derivadas de la fatiga industrial.

156. Hipoacusia y sordera: trabajadores expuestos a ruidos y trepidaciones, como laminadores, trituradores de metales, tejedores, coneros y trocileros, herreros, remachadores, telegrafistas, radiotelegrafistas, telefonistas, aviadores, probadores de armas y municiones.

157. Calambres: trabajadores expuestos a repetición de movimientos, como telegrafistas, radio-telegrafistas, violinistas, pianistas, dactilógrafos, escribientes, secretarias mecanógrafas, manejo de máquinas sumadoras, etcétera.

158. Laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales: profesores, cantantes, locutores, actores de teatro, etcétera.

159. Tendo-sinovitis crepitante de la muñeca: peones, albañiles, paleadores, ajustadores, torneros.

160. Nistagmo de los mineros (minas de carbón).

161. Neurosis:

Pilotos aviadores, telefonistas y otras actividades”.

Todas las enfermedades establecidas en esta tabla producen una presunción jurídica a favor del trabajador, respecto de que se trata de una enfermedad de trabajo; si la enfermedad no se encontrara especificada en dicha tabla corresponderá al trabajador probar en juicio que el padecimiento lo adquirió con motivo de su trabajo; no obstante en ambos casos, el trabajador tendrá que acreditar tanto que es portador del padecimiento así como la relación causa-efecto-daño entre el padecimiento y el medio ambiente laboral, como lo analizaremos con posterioridad en esta investigación.

1.5.3. LA RESPONSABILIDAD PATRONAL.

El patrón tiene una enorme responsabilidad en materia de riesgo de trabajo, llámese accidentes o enfermedades, las cuales están perfectamente determinadas por el artículo 132, fracciones I, XVI, XVII, XVIII y XIX, así como por el artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo y los artículos 80, 81, 82 y 83 de la Ley del Seguro Social.

Las obligaciones de los trabajadores y de los patronos son de dos clases: Fundamentales y Derivadas, las primeras son pagar el salario y prestar el servicio; una vez celebrado el contrato de trabajo ambos obtienen obligaciones tanto de hacer como de no hacer derivadas de las obligaciones fundamentales.

Por su parte las obligaciones establecidas en los artículos ya citados de la Ley del Seguro Social son de carácter preventivo.

1.5.4. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO:

Los riesgos de trabajo generan indudablemente una responsabilidad que el patrón debe asumir, dependiendo del efecto o consecuencia del riesgo, es decir, de las consecuencias que se generen, pudiendo ser estas: incapacidad temporal, incapacidad parcial permanente, incapacidad total permanente o inclusive la muerte del trabajador.

1.5.4.1. INCAPACIDAD TEMPORAL.

De acuerdo con el autor José Dávalos Morales, se entiende por incapacidad: *“La disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de la alteración anatómica o funcional del cuerpo humano”* (DÁVALOS 1999, 406).

De la definición doctrinal anterior resulta que la incapacidad es un evento que no sólo limita el derecho de toda persona a desarrollar un trabajo, sino que impide que la misma pueda obtener un ingreso para sobrevivir, por lo que la indemnización correspondiente opera en este sentido, como consecuencia de un riesgo de trabajo.

Es por esto que al sufrir un riesgo de trabajo, sea accidente o enfermedad, el mismo tendrá derecho a prestaciones tanto en especie como económicas. Las prestaciones en especie están determinadas por el artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo:

“Art. 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

I. Asistencia médica y quirúrgica;

II. Rehabilitación;

III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;

IV. Medicamentos y material de curación;

V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y

VI. La indemnización fijada en el presente Título”

Por su parte el artículo 91 de la Ley del Seguro Social establece:

“Art. 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.

No se computará en el mencionado plazo, el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes.”

Este artículo tiene relación directa con el 93 del Ordenamiento Legal invocado:

“Art. 93.- Las prestaciones en especie que señala el artículo 91 de esta Ley, se otorgarán también a los demás sujetos protegidos por este seguro que se mencionan en el artículo 84 de este ordenamiento.”

Las prestaciones en especie encuentran su justificación en el deber humanitario de prestar el apoyo a toda persona que haya sufrido un riesgo de trabajo en cualquiera de sus formas. Es por esto que el artículo 504, fracción I de la Ley Federal del Trabajo establece que es un deber de los patrones:

“Art. 504.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos, material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste”.

De la misma manera, el patrón que tenga a su servicio más de cien trabajadores, deberá instalar una enfermería, la cual tenga los implementos necesarios y el personal competente, bajo el cuidado de un médico. Dispone la fracción II del artículo 504:

“II. Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal

competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación”.

En el caso de contar con más de 300 trabajadores, el patrón deberá instalar un hospital, dotado de los equipos y el personal necesario. Señala la fracción III del artículo 504:

“III. Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario”.

Dichas obligaciones pueden ser cubiertas con la contratación de los servicios médicos de algún sanatorio u hospital que esté cerca del centro de trabajo, cuando esto sea oportuno:

“IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores”.

En relación a las prestaciones de carácter económico de los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, éstos tendrán derecho a ser indemnizados de acuerdo a lo que dispone el artículo 487, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, o en su caso, de acuerdo a lo establecido por la Sección Tercera del Capítulo III de la Ley del Seguro Social.

La incapacidad que da lugar a la indemnización puede ser temporal, permanente parcial o permanente total. Por incapacidad temporal entendemos: *“... la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo”* (DÁVALOS 1999, 407).

Es importante resaltar que se trata de la pérdida de facultades o aptitudes parcial o totalmente y que no permite al trabajador desempeñar su trabajo por algún tiempo, más no de manera permanente. El artículo 478 de la Ley establece que:

“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”.

En este tipo de incapacidad, el trabajador recibirá una indemnización que consistirá en la percepción íntegra de su salario durante el tiempo que dure la imposibilidad para trabajar, tal y como lo establece el artículo 491 de la Ley, en su primer párrafo, y el 58 fracción I de la Ley del Seguro Social:

“Art. 491.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad”.

“Art. 58 fracción 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.

Si transcurren tres meses de la incapacidad, el trabajador o el mismo patrón podrán solicitar que se resuelva si es procedente continuar con el mismo tratamiento médico y continuar percibiendo de su salario íntegro, o si es procedente declararse la incapacidad permanente con su consabida indemnización; los exámenes médicos para definir esto podrán ser repetidos cada tres meses. Dispone el segundo párrafo del artículo 491 que:

“... ”

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas

conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho”.

Por su parte el segundo párrafo de la fracción I del artículo 58 de la Ley del Seguro Social señala:

“...

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.”

1.5.4.2. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.

Se entiende por incapacidad permanente parcial: *“la disminución de facultades o aptitudes de una persona para trabajar”* (DÁVALOS 1999). A diferencia de la incapacidad temporal, en la permanente parcial existe una disminución de las facultades o aptitudes de forma permanente o definitiva para desarrollar su trabajo. Dispone el artículo 479 de la Ley que:

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

Se trata de una disminución o menoscabo en las facultades o aptitudes para trabajar de forma permanente, lo que significa que el trabajador no podrá volver a producir los mismos resultados debido a su nuevo estado físico.

En este tipo de incapacidad, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento fijado en la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre la cantidad que debería pagarse si la incapacidad hubiese permanente total. Para efecto de obtener el tanto por ciento entre el mínimo y el máximo fijados en la tabla se deberá tomar en consideración circunstancias importantes como son la edad del trabajador, la gravedad de la incapacidad, el grado de aptitud para realizar actividades remuneradas, si el patrón se ha preocupado por reeducar al trabajador. A este respecto, enuncia el artículo 492 que:

“Art. 492.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador”.

Y en términos de la Ley del Seguro Social, la indemnización se pagara de acuerdo a la fracción III del artículo 58:

“ ...

Fracción 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”

1.5.4.3. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.

El autor José Dávalos Morales define a la incapacidad permanente total como: *“la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida”* (DÁVALOS 1999).

Sin duda alguna, se trata del tipo de incapacidad más graves que puede darse, toda vez que el trabajador sufre una pérdida en sus facultades o aptitudes que lo imposibilitan para desempeñar cualquier tipo de trabajo de manera definitiva, o como lo señala el autor, por el resto de su vida. El artículo 480 de la Ley dispone que:

“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”.

En este tipo de incapacidad, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente a los mil noventa y cinco días de salario de acuerdo con lo que esgrime el artículo 495 de la Ley en los siguientes términos:

“Art.- 495. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario”.

O, en su caso, en términos de la fracción II del artículo 58 de la Ley del Seguro Social

“... ”

Fracción 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 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.”

En los últimos dos casos de incapacidad, las indemnizaciones se pagarán de manera íntegra, sin que sus salarios puedan ser materia de deducción alguna durante la incapacidad temporal. Señala el artículo 496 de la Ley:

“Art.- 496. Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras, sin que se

haga deducción de los salarios que percibió durante el período de incapacidad temporal”.

1.5.4.4. LA MUERTE.

Una enfermedad de trabajo puede producir una consecuencia muy grave como lo es la muerte del trabajador. La muerte es la cesación de todos los signos vitales. El Diccionario Larousse de la lengua Española define la muerte como: *“Muerte. Final de la vida.// Homicidio.// personificación de la muerte, etc.”* (DICCIONARIO LAROUSSE DE LA LENGUA ESPAÑOLA 1994, 450).

El doctor José Torres Torrija la define como: *“Muerte en Medicina es la abolición definitiva y permanente de las funciones vitales de un organismo. Este mismo concepto es aplicable a la Medicina Legal”* (TORRES TORIJA 1980, 51). El autor señala que la muerte es una abolición definitiva y permanente de las funciones vitales de un organismo para diferenciarla de una suspensión temporal o transitoria de ellas, lo que se conoce en la Medicina Forense como estar de muerte aparente, pero que es compatible con la supervivencia del organismo, es decir, que el sujeto puede salir de este estado y continuar vivo, como sucede en los casos de síncope respiratorio, en el cual algunas funciones, entre otras la respiratoria se suspende transitoriamente, mientras que cuando la abolición es definitiva y permanente se da un estudio de incompatibilidad con la vida.

El doctor Ramón Fernández Pérez define a la muerte real como: *“... La cesación o término de la vida; de acuerdo con el concepto actual es la cesación total y definitiva de todas las funciones vitales; sin embargo, tal concepto deberá ser cambiado, acordes con las prácticas actuales con vista al aprovechamiento de órganos y tejidos del cadáver en beneficio del sujeto vivo. El concepto útil para tal*

fin será el de la muerte cerebral al momento que el trazado electroencefalográfico sea isoeléctrico, sea plano, y la autopsia y aprovechamiento de tales órganos y tejidos deberá ser inmediatamente después de la muerte” (FERNÁNDEZ 1975, 58). Lo vertido por el doctor Fernández Pérez es mucho más completo y técnico desde el punto de vista médico. De él desprendemos que la muerte es un proceso biológico en el cual termina el ciclo vital de cada persona. Es así también, el último fenómeno biológico natural de un organismo.

El término del ciclo vital de una persona produce la cesación total de las funciones de una persona.

El diagnóstico de la muerte real se basa en dos órdenes de comprobaciones: las relativas a la suspensión de las grandes funciones que caracterizan la vida; otras en relación con las modificaciones químicas que se producen en los tejidos del cadáver. La Medicina Forense señala que *“...la muerte no comprende la suspensión simultánea de todas y cada una de las funciones del organismo, porque, científicamente se ha comprobado que al morir una persona, siguen en pie algunas funciones para terminar en un lapso de tiempo más o menos largo y después desaparecer. En general todas las funciones de la esfera nerviosa son las primeras en abolirse” (FERNÁNDEZ 1975, 58).*

De esta manera, la muerte es el estado incompatible con la vida que implica la finalización de las funciones primordiales del cuerpo humano a causa de una enfermedad o de un evento externo. La muerte es el estado final de toda persona y que convierte al cuerpo humano en residuos llamado cadáver.

La muerte al igual que la vida es un hecho jurídico, ya que forman parte de la naturaleza y la primera no puede evitarse, sino que indefectiblemente llegará. De hecho, al nacer, lo único seguro que se tiene es la muerte.

Regresando a la muerte por riesgo de trabajo, tenemos que la familia del fallecido tendrá derecho a las siguientes prestaciones económicas: dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y una cantidad igual al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el periodo de incapacidad temporal. A este respecto los artículos 500 y 502 señalan:

“Art. 500.- Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y*
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502”.*

“Art. 502.- (Reformado DOF 30-11-2012) En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.”

Las personas que tienen derecho a recibir la indemnización en el caso de muerte por riesgo de trabajo están determinadas por el artículo 501 de la Ley en los siguientes términos:

“Art. 501.- Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;*
- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;*
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su*

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

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

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

A este respecto el artículo 64 de la Ley del Seguro Social establece:

“Art. 64.- Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto calculará el monto constitutivo al que se le restará los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el Instituto deberá cubrir a la institución de seguros, necesaria para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en este capítulo a los beneficiarios.”

1.5.5. EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD PATRONAL.

Es justo reconocer que los riesgos de trabajo pueden tener lugar por acciones u omisiones imputables al trabajador o a sus compañeros de trabajo y no necesariamente al patrón. El artículo 489 de la Ley señala lo siguiente:

“Art. 489.- No libera al patrón de responsabilidad:

I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;

II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y

III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona”.

Puede acontecer que el riesgo de trabajo no sea imputable al patrón, por ejemplo, si el trabajador está en estado de embriaguez, cuando el accidente ocurra estando el trabajador bajo el influjo de algún narcótico, o droga enervante, cuando el trabajador por sí o por conducta de otra persona, se ocasione una lesión intencionalmente y cuando el accidente sea el resultado de una riña o intento de suicidio. El artículo 488 señala que:

“Art. 488.- El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

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

En estas hipótesis, el patrón quede exento de algún tipo de responsabilidad y por tanto de indemnizar al trabajador, aunque sí es su deber prestar los primeros auxilios necesarios para afrontar el evento y trasladar al trabajador a su domicilio o a un hospital para que reciba la atención médica correspondiente.

1.5.6. LA SUBROGACIÓN DE RESPONSABILIDADES POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

De acuerdo al sistema de seguridad social que existe en nuestro país, es decir, en la Ley del Seguro Social, se establecen derechos fundamentales de los trabajadores en materia de riesgos de trabajo como son los seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y otros similares.

El patrón tiene el deber de inscribir al Seguro Social a todos sus trabajadores, a efecto de que todos ellos gocen de este cúmulo de derechos, y será el propio Instituto Mexicano del Seguro Social el que responderá en materia de riesgos de trabajo sufridos por los trabajadores, ya que éste subroga al patrón en este tipo de responsabilidades.

El artículo 53 de la Ley del Seguro Social es claro al señalar que el patrón quedará subrogado de las responsabilidades en materia de riesgos de trabajo al haber inscrito a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social:

“Art. 53.- El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo”.

Es la misma Ley del Seguro Social la que establece los requisitos legales para garantizar el derecho de la aplicación de la misma, es decir, en el caso que nos ocupa, es ésta la que dispone desde la forma para calificar un probable riesgo de trabajo y hasta la forma de pagar las indemnizaciones correspondientes.

CAPÍTULO SEGUNDO.

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1. CONCEPTO DE PROCESO.

Eduardo J. Couture define proceso: *“...es el medio idóneo para dirimir imparcialmente, por actos de juicio de la autoridad, un conflicto de intereses con relevancia jurídica”*(COUTURE 1974, 10).

José Ovalle Favela define por su parte que: *“cuando ese tercero ajeno que decide el conflicto es un órgano jurisdiccional, un juzgador, con facultades no sólo para emitir una resolución obligatoria para las partes, sino también para imponerla por sí mismo en forma coactiva, estaremos frente al proceso”*(OVALLE 1996, 31).

Los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara definen el proceso: *“PROCESO. Conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente. La palabra proceso es sinónima de la de juicio”* (PINA 1996, 420).

Al respecto el autor Alcalá-Zamora señala: *“... si bien no todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso... El proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento...”* (ALCALÁ-ZAMORA 1982, 137). El autor hace referencia a que el término proceso, se utiliza en forma sinónima a procedimiento y juicio. En estricto sentido, el proceso es una parte del procedimiento; es el contenido, mientras que el primero es el continente, mientras que al juicio es la última etapa de una litis en la que el juzgador se encarga de resolver la misma de acuerdo a los elementos que tenga en autos.

El autor Francesco Carnelutti argumenta : “... *el proceso es la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio*” (CARNELUTTI 1944, 2-3).

El autor alemán Vulgo, define que el proceso visto como relación jurídica es: “... *una relación de derechos y obligaciones, es decir, una relación jurídica*” (BÜLOW 1996, 185).

De las calificadas opiniones de los autores tenemos que el proceso es una solución heterocompositiva e imparcial, en la que no son las partes las que resuelven el conflicto, sino que interviene una autoridad estatal, el juzgador, quien a instancia de una de las partes, conocerá de la litis y procederá a resolverla conforme a derecho. Su resolución tiene el carácter de obligatoria para las partes por virtud de la fuerza que tiene la ley.

A diferencia del arbitraje, en el proceso no es necesario que las partes acuerden previamente someterse al órgano jurisdiccional, basta con que una de ellas decida llevar el conflicto ante la presencia del juzgador para que inicie el proceso correspondiente.

La función de conocimiento y sustanciación del proceso por parte del juez es de hecho una atribución del Estado: procurar e impartir la justicia, en término de lo señalado en el artículo 21 constitucional:

“La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial. La investigación y persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público, el cual se auxiliará con una policía que estará bajo su autoridad y mando inmediato. Compete a la autoridad administrativa la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas; pero si el infractor no

pagare la multa que se le hubiese impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas...”

De la lectura del artículo 21 constitucional, se desprende que el órgano jurisdiccional es la encargada de imponer las penas en los casos de la comisión de ilícitos, previa sustanciación del proceso correspondiente, mientras que al Ministerio Público le corresponde la investigación y persecución de los delitos y a la autoridad administrativa imponer las sanciones por las infracciones de reglamentos gubernativos y de policía.

Vale agregar que el proceso es visto por la doctrina también como un contrato o como un cuasi contrato, como una relación jurídica y como una situación jurídica, siendo ésta posiblemente, la teoría más apoyada, ya que, una vez que las partes acuden al proceso, ya no puede hablarse de que existan verdaderos derechos y obligaciones, sino de situaciones jurídicas.

El proceso es una parte del procedimiento o el contenido del procedimiento y cuya función es fijar exactamente la litis, por lo que consta de varias etapas o partes, llevadas por las partes ante el órgano jurisdiccional el cual al final deberá dictar una resolución en la que falle a favor de alguna de ellas.

2.2. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL.

El término “proceso”, ha dado pauta para la creación y desarrollo de una rama de la ciencia jurídica denominada “Derecho Procesal”. Los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara señalan sobre esta disciplina jurídica: *“Conjunto de las normas del derecho positivo relativas a la jurisdicción y a los elementos personales, reales y formales que concurren a su ejercicio.*

Para esta rama del derecho se ha propuesto la denominación de derecho jurisdiccional”(PINA 1998).

Oscar Barragán Albarrán apunta lo siguiente: *“tiene por objeto organizar los tribunales de justicia, fijar su competencia y atribuciones, y determinar el procedimiento que debe seguirse en las actuaciones judiciales a fin de establecer una situación jurídica dudosa”* (BARRAGÁN 2002, 16).

Eduardo García Maynez, citado por Francisco J. Peniche Bolio dice que el Derecho Procesal es: *“el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y, en caso necesario, ordenen que se haga efectiva”* (PENICHE 2001, 49).

De lo expuesto por los autores, el Derecho Procesal es una rama de la Ciencia Jurídica, compuesta por un conjunto de normas jurídicas cuya finalidad es fijar las bases para la sustanciación de los diferentes procesos (o procedimientos, que sería el término más correcto), en las diferentes materias del Derecho. Esto significa que cada materia de la ciencia jurídica tiene su parte sustantiva compuesta por las hipótesis normativas y una parte adjetiva, compuesta por las normas que regulan los procedimientos mismos de esas materias en particular.

Así, existen varios tipos de procesos como son: penal, civil, fiscal, administrativo y laboral, materia de la presente investigación.

2.3. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

De manera más específica y a este respecto, el autor Nestor de Buen Lozano señala que: *“El derecho procesal del trabajo puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma, o como objeto del conocimiento científico”* (DE BUEN 1998, 37). Después cita a Rafael de Pina, quien manifiesta que el Derecho Procesal del Trabajo es: *“.....el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso”* (PINA 1998).

En un sentido teleológico, esto es, atendiendo a los fines o propósitos de la disciplina en cuestión, don Alberto Trueba Urbina afirma que: *“...es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, Interobreras e interpatronales”* (TRUEBA 1981, 74).

El Derecho adjetivo del Trabajo está constituido por el conjunto de normas que regulan la jurisdicción en la materia. En este sentido se manifiesta el autor Armando Porrás López: *“El Derecho Procesal, in genere estudia, y por ende conoce de la jurisdicción, una de las principales funciones del Estado. En atención a la naturaleza del Derecho sustantivo que en cierta forma tutela el derecho Procesal, se clasifica en civil, penal, del trabajo o laboral, etc.”* (PORRAS 1956, 14).

El mismo autor manifiesta que: *“Sería muy dudosa la utilidad del Derecho del Trabajo, sin la existencia del Derecho Procesal que obliga a quien viola o desconoce una norma laboral, a su reparación mediante la actividad jurisdiccional”*.

Sería muy difícil entender el Derecho Sustantivo del Trabajo sin la existencia de otra disciplina que se encargue de regular los diferentes procedimientos que dirimen las múltiples controversias entre los trabajadores y los patrones. Por consiguiente, ambas partes son plenamente complementarias.

El autor Eduardo J. Couture define por su parte que: *“El derecho procesal del trabajo es todo aquel elaborado con el propósito de impedir que el litigante económicamente más poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia”* (CITADO POR DE BUEN 1998, 37).

Otras opiniones más son las siguientes. Mario Salinas Suárez señala: *“estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patronos o sindicatos”* (SALINAS 1980, 4).

El autor italiano Luigi de Litala expresa: *“es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia de trabajo”* (CITADO POR DE BUEN 1998, 38).

Por último, el autor y laboralista Armando Porras López dice lo siguiente sobre la materia que nos ocupa: *“Para nosotros, el Derecho Procesal del Trabajo, es aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico”* (PORRAS 1956, 15). El mismo autor comenta sobre su concepto que el mismo resulta sencillo y comprende dos elementos importantes. Por una parte se refiere a la organización y el funcionamiento de la actividad jurisdiccional y el estudio del proceso laboral, como son los principios procesales, las partes que intervienen en el proceso, las fases de éste, etc. El concepto alude también al factor económico, determinante en todo conflicto de trabajo, por lo cual resulta muy valiosa la opinión de este doctrinario.

A manera de corolario se define al Derecho Procesal del Trabajo, estando plenamente conscientes de las limitaciones y la responsabilidad que representa el

ofrecer un concepto de esta naturaleza, sin embargo, de lo contrario, es decir, si se omitiera tal evento, la presente investigación perdería su finalidad propositiva. Así que, el Derecho Procesal del Trabajo es: *“una rama del Derecho Social compuesta por las normas cuya finalidad es complementar al Derecho del Trabajo en su parte sustantiva, estableciendo los lineamientos necesarios para la jurisdicción, la sustanciación de los procedimientos en materia de trabajo que dirimirán las controversias obrero-patronales y así lograr la justicia social tan necesaria en este campo”*(PORRAS 1956, 15).

2.4. SU NATURALEZA JURÍDICA.

La doctrina discute sobre la naturaleza jurídica del procesal del trabajo en virtud de que la disciplina oscila entre dos polos: el de ser eminentemente público y el de ser de índole social. De una manera muy ecléctica podemos decir que un extremo no está en contradicción ni alejado del otro, ya que efectivamente el proceso del trabajo tiene por función una función pública del Estado, regular la función jurisdiccional en materia del trabajo, sin embargo, tampoco se puede dudar sobre su carácter social a partir de la ley federal del Trabajo, vigente desde el 1º de mayo de 1980, que establece la condición social del Derecho procesal del Trabajo. Señala el autor Nestor de Buen Lozano que: *“Ahora los tribunales de trabajo en México deben de ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus demandas y los libere de las cargas de prueba incómodas (arts. 685 y 784) a efecto de amortiguar o, inclusive, desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones”* (DE BUEN 1998, 39). Bajo esta condición especial es que el aspecto social del Derecho Procesal del Trabajo parece innegable y constituye una cualidad esencial. Antes de la reforma del 1º de mayo de 1980, difícilmente se podía

sostener que el Derecho Procesal del Trabajo pertenecía al Derecho Social, sino sólo al derecho Público, más hoy en la actualidad, nadie puede negarlo.

Por otra parte, las normas del Derecho Procesal del Trabajo son irrenunciables por ser un derecho imperativo de carácter social, lo que constituye un punto de protección para los trabajadores, los cuales deberán en todo momento de estar al amparo de tales normas.

Finalmente, el Derecho Procesal del Trabajo es un derecho autónomo. Sobre este particular el autor Nestor de Buen Lozano apunta que: *“el derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque, esto no excluye que exista relación con las mismas. En realidad esta condición se manifiesta de manera especial porque tiene, como función trascendental impartir justicia social, en cuya práctica las Juntas de Conciliación y arbitraje están obligadas a redimir a la parte obrera en el proceso haciendo efectiva la norma sustancial laboral en los procesos jurídicos”* (DE BUEN 1998, 41).

Es así que por tener carácter especial, objetivo y fines propios, la disciplina en comento debe diferenciarse de otras ramas procesales como el Derecho Procesal Penal, el Derecho Procesal Civil y otros más.

2.5. SUS CARACTERÍSTICAS.

Dice acertadamente el autor Nestor de Buen Lozano que: *“mencionar cuáles son las características del derecho procesal del trabajo es determinar, más allá de su naturaleza, método y sistemática aquellos atributos que permiten distinguirlo de otras disciplinas”* (DE BUEN 1998, 46). El derecho Procesal del Trabajo es una

disciplina jurídica que con el paso del tiempo ha ido obteniendo sus propios caracteres y contenidos.

De esta manera, para el mencionado autor, las características de la disciplina en cuestión son las siguientes:

a) Es derecho tutelar de una de las partes en el proceso, es decir, del trabajador, el cual requiere históricamente de esa tutela ante la desigualdad de fuerzas con respecto al patrón.

b) *“Las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral. Esto pone de manifiesto el propósito constitutivo de las denominadas sentencias colectivas que ponen fin a los conflictos colectivos de carácter económico (art. 919 LFT)”* (DE BUEN 1998, 48).

c) Las autoridades laborales deben apreciar los hechos “en conciencia” en el momento de dictar sus resoluciones.

d) La integración de los tribunales en materia del trabajo es esencialmente sectorial, ya que los mismos se constituyen por representantes de varios grupos sociales: patrones, el gobierno y los trabajadores.

Estas son las características que le dan validez al Derecho Procesal del Trabajo, resultado de un largo camino histórico.

2.6. PRINCIPIOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho Procesal del Trabajo cuenta con una serie de principios que lo diferencian de otras disciplinas jurídicas, dándole así, su personalidad propia. El autor Américo Piá advierte que: *“cuando se afirma la autonomía del derecho del trabajo, se sostiene generalmente que éste tiene principios propios diferentes a los que inspiran otras ramas del derecho”* (CITADO POR DE BUEN 1998, 65).

El fundamento legal de los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo se encuentra en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo párrafo primero se sintetizan dichos principios:

(Reformado DOF 30-11-2012) “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.”

A pesar de lo dispuesto por el numeral arriba invocado, es necesario apuntar que la doctrina no ha logrado un consenso sobre éste particular. Sin embargo, el hecho de clasificar los principios rectores del Derecho del Trabajo obedece más a razones didácticas que a otras de orden práctico. Así, Néstor de Buen Lozano cita las clasificaciones de otros doctrinarios como son: Alberto Trueba Urbina dice que los principios del Derecho Procesal del Trabajo son: dispositivo, informalista, oralidad, publicidad, concentración, apreciación de pruebas en conciencia. Eduardo R. Stafforini señala que son: oralidad (procedimiento verbal y actuado), inmediatez, dispositivo, sencillez y economía, concentración celeridad y publicidad. El procesalista brasileño, Carlos Coqueijo Costa manifiesta que son los siguientes: finalidad social, ritmo sumarísimo, simplicidad extrema, jurisdicción laboral especializada, gratuidad, despersonalización de las partes, jus postulandi de los litigantes, foro de elección del trabajador, relación procesal tutelar y la compensación indirecta de las desigualdades entre las partes, creando otras desigualdades, consideración de intereses colectivos, disposición, por el juez, de

medios probatorios, primacía de la realidad o de la verdad real sobre la verdad formal, inversión de la carga de la prueba en beneficio de los trabajadores, interpretación, en caso de duda, a favor del trabajador, rigor en la declaración de nulidades, casi siempre subsanables, empleo amplio de la equidad, aplicación subsidiaria del derecho procesal común, orientada por los principios de justicia y equidad y por las normas básicas que inspiran e informan el derecho material del trabajo, ultrapetición de las sentencias, extensión del resultado del proceso a quienes no fueron parte del mismo, frecuente participación del sindicato en el proceso, posibilidad de que el juez de trabajo promueva, ex officio, la exención y la ejecutoriedad de la sentencia de primer grado, aunque provisoria o limitada, atribución al juez de trabajo de poderes de iniciativa, propulsivos y asistenciales. Jorge M. Angulo señala que los principios son: publicidad, oralidad, inmediatez, celeridad y concentración. Héctor S. Maldonado menciona los siguientes principios: igualdad de las partes, dispositivo, impulso procesal, economía procesal, concentración, intermediación, celeridad procesal, oralidad, buena fe o lealtad procesal y la libre apreciación de las pruebas. (DE BUEN 1998, 70-71)

Como quedó manifestado, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 685, consagra como principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo: publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad predominante, instancia de parte (principio dispositivo), tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio tribunal de trabajo, y en base a las reformas del 30 de Noviembre de 2012 podemos agregar el principio conciliatorio.

2.7. CONCEPTO DE CONFLICTO DE TRABAJO.

La materia laboral es esencialmente conflictual, esto es porque está plagada de infinidad de problemas, vicisitudes y controversias de índole preponderantemente

económica entre los trabajadores y los patrones o quienes poseen los medios de producción, como lo señalaban los autores de años pasados.

Es oportuno acudir al sentido gramatical del término “*conflicto*”. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, señala que el vocablo deriva de la voz latina “*conflictus*”, que significa: “*lo más recio en un combate. Punto en que aparece incierto el resultado de la pelea*”.⁶⁷ Así, el término alude al momento de incertidumbre en un combate donde no se vislumbra un posible ganador. Es por esto que el autor Guillermo Cabanellas dice que: “*La voz conflicto se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas*”, y agrega que: “*conflictus deriva de confluere, que implica combatir, luchar, pelear*” (CABANELLAS 1966, 44).

El término “conflicto”, suele usarse sinónimamente con otras palabras como “colisión”, “controversia”, “problema”, etc. En el campo del Derecho Laboral, el artículo 123 constitucional, en su fracción XX, Apartado “A”, señala que: “*Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno*”.

Por consecuencia, el término “conflicto” en materia laboral se usa para referirse a las discrepancias, diferencias, colisiones o problemas entre los trabajadores y los patrones.

En materia de los conflictos en materia de trabajo, citamos al autor Eugenio Pérez Botija, el cual dice que los conflictos laborales son: “*las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo*”, después agrega que pueden manifestarse ellas “*desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una*

⁶⁷ Cit. por DE BUEN L.OZANO, Néstor. Op. Cit. p. 75.

comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados” (PEREZ BOTIJA 1960, 295).

Mario de la Cueva externa que los conflictos en materia de trabajo poseen dos características fundamentales que son: *“primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo... (y) en segundo lugar, la materia, sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo” (DE LA CUEVA, 510).*

Por su parte, J. De J. Castoreña, citado en la obra de Armando Porras López, dice que: *“Conflictos de trabajo son las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc., del contrato y de las normas de trabajo” (CITADO POR PORRAS 1956, 69).* El mismo Armando Porras López expresa que los conflictos de trabajo son: *“las controversias jurídico-económicas, que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectivo” (PORRAS 1956).*

Por lo anterior los conflictos en materia de trabajo son las controversias o desavenencias que nacen en una relación laboral, pudiendo ser individual o colectiva, y cuya naturaleza es preponderantemente económica, aunque también es el respeto hacia los derechos de los trabajadores de conformidad con lo que establece la Ley.

La cusa histórica y principal de origen de los conflictos de trabajo ha sido la lucha de clases entre los trabajadores, explotados y maltratados y los patrones, poseedores de los medios de producción. Es sabido que a través del tiempo, los patrones han explotado de manera brutal a los trabajadores, los cuales viven y dependen de su esfuerzo físico o mental y de su salario para sobrevivir y sufragar

las necesidades de su familia. En la actualidad, cuando la Ley otorga los derechos mínimos a los trabajadores, los conflictos laborales surgen como manifestaciones de alguna inconformidad de los trabajadores con quienes les proporcionan las fuentes de trabajo. En términos generales, los conflictos nacen cuando los trabajadores ven violados sus derechos consignados en la Ley y/o en su Contrato de Trabajo, por lo que pueden recurrir a las autoridades en la materia, las cuales conocerán de la controversia en los propios términos establecidos por la Ley.

Armando Porras López dice que las características de los conflictos en materia de trabajo son las siguientes:

“a) Son eminentemente humanos, en tanto que los civiles son, en términos generales de naturaleza patrimonial (aunque hay conflictos relativos al estado civil de las personas como el divorcio, la patria potestad, la guardia y custodia, etc);

b) En los conflictos de trabajo existe una despersonalización de las partes, lo que no sucede en los conflictos civiles;

c) Los conflictos de trabajo son de orden público, mientras que los de orden civil son eminentemente privados;

d) En los conflictos de trabajo, la ley y el tribunal para impartir justicia, tratan desigualmente a los desiguales, en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad por la ley y el juez” (PORRAS 1956, 74).

2.8. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Los conflictos laborales pueden clasificarse en: *“individuales obrero-patronales, en los que existe singularidad de sujetos, esto es, la controversia entre un trabajador y un patrón; los conflictos individuales Inter.-obreros, en los que el conflicto o controversia es entre los trabajadores mismos, por razones diversas como la escalafonaria; los conflictos Inter.-sindicales o intergremiales, entre gremios o*

sindicatos, como en el caso de que uno o varios de ellos deseen obtener la titularidad de un contrato colectivo de trabajo; los conflictos entre un trabajador y un sindicato, por alguna violación a una norma estatutaria de la organización; los conflictos colectivos de trabajo, que son en donde participan pluralidad de trabajadores y un patrón o pluralidad de ambos., y los conflictos entre un sindicato y el Estado” (PORRAS 1956, 74).

Debemos remarcar que en México, los conflictos de trabajo tienen su génesis en la marcada desigualdad que cada vez se hace más patente entre los trabajadores y los patrones o empresarios, quienes a lo largo de la historia patria han explotando a los primeros, violando flagrantemente y de manera reiterada sus derechos, y sobre todo, otorgándoles salarios mínimos que resultan totalmente insuficientes para que los trabajadores sufraguen sus necesidades básicas y las de su familia. Esta es a grandes rasgos la historia que ha prevalecido entre trabajadores y patrones, plagada de grandes injusticias, atropellos y explotación.

2.8.1. LOS CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES.

La razón de existencia del Derecho del Trabajo es muy simple, regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones, sin embargo, a lo largo de los tiempos ha sido una premisa que dichas relaciones se tornen complejas, ya que los poseedores de los medios de producción velan por sus intereses aún a costa de los trabajadores, es por eso que históricamente se ha dado la explotación de los poderosos a los débiles. Es por esta razón que nuestro Derecho del Trabajo nace como un instrumento destinado a hacer contrapeso a las relaciones tan disparejas entre los trabajadores y los patrones, pues su función es proteger a los primeros sin que ello implique convertirse en instrumento de venganza en contra de los patrones.

Bajo la anterior premisa, el Derecho Procesal del Trabajo nace como medio destinado para que los trabajadores hagan valer sus derechos sustantivos en los distintos procesos, los cuales tienen como punto de partida las desavenencias económicas. Es indudable que toda controversia en materia del trabajo obedece a discrepancias en ese ámbito, ya sea por responsabilidad del trabajador o del patrón.

Los conflictos entre trabajadores y patrones son por desgracia constantes y crecen cada día más, por lo que el Derecho Procesal del Trabajo tiene una misión cada vez más compleja al dirimir las controversias entre ellos, por lo que se proyecta como una rama jurídica que tendrá que transformarse a la par de las necesidades de las partes en conflicto. Se observa muy lejano el día en que las relaciones obrero patronales se desenvuelvan en un clima de justicia y equidad.

2.9. LAS AUTORIDADES EN MATERIA DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo como toda rama jurídica, posee una parte sustantiva y una adjetiva. En la última, se establecen las reglas necesarias para la justicia laboral, así como las autoridades que han de conocer de toda controversia que surja en las relaciones obrero-patronales. El artículo 123, en su fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone el derecho de los trabajadores de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir sus controversias con los patrones. Sin embargo, diremos que existen varios tipos o clases de autoridades en materia de trabajo.

Primeramente, al definir el sentido de la palabra autoridad, los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara señalan que es la:

“Potestad legalmente conferida y recibida para ejercer una función pública, para dictar al efecto resoluciones cuya obediencia es indeclinable bajo la amenaza de una sanción y la posibilidad legal de su ejecución forzosa en caso necesario. Se denomina también autoridad a la persona u organismo que ejerce dicha potestad” (PINA1998, 117).

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera define: *“Autoridades del trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: autoridades administrativas, las mencionadas en las fracciones I a VI; las Comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades; las Juntas son autoridades jurisdiccionales; y el Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y Trabajo”* (TRUEBA 1998, 283).

De esta manera, las autoridades en materia de trabajo son aquellos órganos del Estado (dependen del Poder Ejecutivo local o Federal), encargadas por la Ley de aplicar las normas en materia de trabajo y de solucionar las diferentes controversias o conflictos entre los trabajadores y los patrones en el marco estricto del cumplimiento de las normas que componen nuestro Derecho Sustantivo Laboral, y cuyas resoluciones poseen obligatoriedad.

Dentro de las autoridades en materia laboral tenemos que las juntas de conciliación y las de conciliación y arbitraje constituyen una importante aportación de nuestro Derecho al mundo, pues en otros países, son los tribunales del orden común los encargados de conocer y solucionar las controversias en este campo, más exactamente, los de materia civil.

Mucho se ha criticado sobre si las juntas son o no tribunales especiales y sobre la validez jurídica de sus actuaciones y resoluciones, sin embargo, tanto las normas

sustantivas como las adjetivas de la Ley Federal del Trabajo como la propia Constitución Política general vigente en su artículo 123, fracción XX en relación con la fracción XXI, así como la jurisprudencia en firme y las tesis pronunciadas por el máximo tribunal en México, nos mueve a concluir que las juntas de trabajo son autoridades facultadas previamente para conocer de las controversias entre el trabajador y el patrón y para dictaminar la resolución pertinente. Sin embargo, no negamos que las Juntas sigan siendo a la fecha autoridades jurisdiccionales “sui generis”, ya que no dependen del Poder Judicial, sino del Ejecutivo sea federal o local (artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo), lo que las hace especiales o diferentes, a pesar de que el Presidente Fox calificó este hecho como una aberración jurídica, y prometió que todo cuerpo o tribunal jurisdiccional debería pertenecer al Poder Judicial ya sea federal o local, sin en cambio, todavía no hemos visto ese cambio.

El Título Décimo Primero de la Ley Federal del Trabajo se denomina: “Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales”, y en su artículo 523, hace una enumeración o listado de todas las autoridades en esta materia:

“Art. 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social;*
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;*
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo,*
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;*
- V. (Reformada DOF 30-11-2011) Al Servicio Nacional de Empleo;*
- VI. A la Inspección del Trabajo;*
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;*
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;*

- IX. (Derogada DOF 30/11/2012);*
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje,*
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y*
- XII. Al Jurado de responsabilidades”.*

De todas estas autoridades en materia de trabajo, nos interesan especialmente las de tipo jurisdiccional, es decir, las Juntas de las que pasaremos a hablar a continuación.

Del listado anterior destacamos la existencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. En el siguiente punto abundaremos sobre las Juntas Locales y Federales de Conciliación.

2.10. LAS JUNTAS LOCALES Y FEDERALES DE CONCILIACIÓN.

Debido a la inactividad de estas Juntas, por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día viernes 30 de noviembre de 2012 se derogó el capítulo X de la Ley Federal del Trabajo que comprendía los artículos de 591 al 600, así como los artículos 601, 602 y 603 del Capítulo XI, relativos a las Juntas Locales y Federales de Conciliación.

2.11. LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Primeramente nos referiremos a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo señala que le corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y la resolución de los conflictos

o controversias en materia de trabajo que tengan lugar entre trabajadores y patrones, entre trabajadores solos o entre patrones, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas:

“Art. 604.- (Reformado DOF 30-11-2012) Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas”.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integra con un representante del Gobierno Federal y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de acuerdo con la clasificación y la convocatoria expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 605 de la Ley el cual agrega, que habrá uno o varios secretarios generales en la propia Junta según se juzgue conveniente:

“Art. 605.- (Reformado DOF 30-11-2012) La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habrá un secretario general de acuerdos y, de ser necesario, otros secretarios generales y secretarios auxiliares, según se juzgue conveniente, de conformidad con lo que disponga el Reglamento Interior de la Junta.

La designación y separación del personal jurídico de la Junta se realizará conforme a los reglamentos que apruebe el Pleno en materia del servicio profesional de carrera y de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales.

El Presidente de la Junta será responsable del cumplimiento estricto de este precepto y de las disposiciones aplicables.”

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de acuerdo con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo. Por su parte el artículo 606 señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá establecer Juntas Especiales, determinando el lugar donde se establecerán y su competencia, cuando así se requiera. Estas Juntas Especiales ubicadas fuera de la capital de la República dependerán en su funcionamiento y régimen de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, debiendo conocer de los conflictos laborales en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con la excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho que le asista al trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 607 de la Ley Federal del Trabajo establece que el Pleno de la Junta se integrará con el Presidente de la Junta y con todos los representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas Especiales del Distrito Federal:

“Art. 607.- (Reformado DOF 30-11-2012) El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con todos los representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas Especiales del Distrito Federal.

Las resoluciones y sesiones del Pleno se regirán por lo establecido en el artículo 615 de esta Ley.”

En caso de que el conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades competencia de la Junta, ella se integrará con el Presidente y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones, como lo dispone el artículo 608:

“Art. 608.- Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones”.

Acerca de las Juntas Especiales, tenemos que se integrarán de acuerdo con el artículo 609, con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos, y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

“Art. 609.- Las Juntas Especiales se integrarán:

I. Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y

II. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones”.

Sobre las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje tenemos lo siguiente. De conformidad con el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo, en cada una de las entidades federativas existirán Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. A ellas les corresponderá el conocimiento y la resolución de los conflictos o controversias de trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

“Art. 621.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

El artículo siguiente de la Ley faculta al Gobernador o Jefe del Gobierno del Distrito Federal, cuando las necesidades del trabajo y del capital lo requieran, a establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, determinando el lugar de su residencia, así como su competencia territorial:

“Art. 622.-El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá

establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial”.

El artículo 624 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las percepciones de los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados y del Distrito Federal se sujetaran a las disposiciones legales aplicables:

“Art. 624.- Las percepciones de los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados y del Distrito Federal se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.”

El artículo 625 de la Ley señala que el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios, Funcionarios Conciliadores, Auxiliares, Secretarios Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de la Junta Especial. El artículo en comento faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a los Gobernadores de los Estados a determinar el número de personas que habrán de integrar cada una de las juntas:

“Art. 625.- El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios auxiliares, secretarios generales y Presidentes de Junta Especial.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta.”

2.12. ACCIÓN, PRETENSIÓN Y DEMANDA EN MATERIA DEL TRABAJO.

Una trilogía necesaria en materia de proceso del trabajo la constituyen los conceptos: *acción, pretensión y demanda*, mismos que están en relación directa

con el objeto del proceso laboral. A continuación hablaremos sobre estos tres importantes elementos.

Sobre la acción podemos decir que este derecho no presume, de manera necesaria, la existencia de un derecho material. Es suficiente con se invoque el último. Además, la diferencia entre ambos conceptos es que en el derecho sustantivo, el sujeto pasivo es la parte contraria, mientras que en el procesal es el juez o como lo señala el mismo Carnelutti de manera elegante: “... *el miembro del oficio a quien corresponde proveer sobre la demanda propuesta por la parte*” (CARNELUTTI 1944). Es por esto que se dice acertadamente que cuando en un juicio laboral el trabajador acude ante la Junta correspondiente a presentar su demanda, en ese preciso momento está haciendo valer su derecho frente a la autoridad la cual debe dar trámite a la demanda y, en su caso y oportunidad, la resolverá conforme a derecho, analizando los derechos materiales invocados por el actor. Así, el trabajador pone en juego, más allá de la voluntad del funcionario, la maquinaria jurisdiccional.

La acción viene a sintetizar el derecho de poner en movimiento la maquinaria jurisdiccional cuando así lo estima pertinente de conformidad a sus intereses. Se trata en la actualidad de un Derecho Humano, amparado por el artículo 1º de la Constitución Política de nuestro país, en materia del debido proceso.

Sobre la pretensión tenemos lo que manifiesta el autor Guasp en el sentido de que: “*el proceso es una institución jurídica destinada a la satisfacción de pretensiones...*” (CITADO POR DE BUEN 1998, 245). En este sentido, las pretensiones de las partes constituyen el objeto del proceso, es decir: “... *la materia sobre que recae el complejo de elementos que lo integran*” (CITADO POR DE BUEN 1998, 245).

En el Derecho Procesal del Trabajo el concepto “pretensión”, no constituye un elemento de arraigo como en otras materias, el Derecho Civil, por ejemplo. En nuestra materia, los términos “acción” y “excepción”, resultan más propios que el primero. A continuación, abundaremos en este apartado.

Dice Guasp, citado por Nestor de Buen Lozano que la *“pretensión procesal es una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración”* (CITADO POR DE BUEN 1998). De esta definición se desprenden los siguientes elementos:

° *“La Pretensión es una declaración de voluntad, pero no se confunde con las que conoce el derecho civil, propias de los negocios jurídicos, ya que se trata de una declaración petitoria.*

° *Por medio de la pretensión se reclama una cierta actuación del órgano jurisdiccional que el pretendiente precisa. Tiene la pretensión como destinataria a la autoridad, no a la parte contraria. Se satisface procesalmente tanto si es efectivamente actuada como si, por las razones que se den, se rechaza su actuación.*

° *La pretensión debe interponerse, necesariamente, frente a persona determinada y distinta del autor de la reclamación”.*

De lo señalado por el autor resulta que la pretensión no es un derecho, sino un acto, “algo que se hace pero no que se tiene...”. Para Carnelutti, citado en la misma obra del autor Nestor de Buen Lozano, la acción es un derecho procesal que genera por lo mismo, una relación, en tanto que la pretensión es un hecho, más concretamente, un acto jurídico. Es por esto que el autor italiano sostiene que ambos conceptos: acción y pretensión “obedecen a zonas distintas y opuestas de la ciencia cuales son: la estática y la dinámica del derecho, efectivamente se trata

de dos instantes diferentes, mientras que la pretensión implica un acto jurídico, consistente en solicitarle algo a la autoridad dentro de un procedimiento, la acción implica un derecho que asiste a una de las partes en el mismo.

Así, tenemos que “*la acción es un derecho subjetivo procesal de las partes*”, como lo refiere el propio Carnelutti. (CARNELUTTI 1944).

Finalmente, el concepto demanda, en un sentido general, los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara señalan: “**DEMANDA.** *Acto procesal -verbal o escrito -ordinariamente inicial del proceso en el que se plantea al juez una cuestión (o varias no incompatibles entre sí) para que la resuelva, previos los trámites legalmente establecidos, dictando la sentencia que proceda, según lo alegado y probado...*” (DE PINA 1969, 231).

Hasta antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de Noviembre de 2012 la Ley Federal del Trabajo no establecía a ciencia cierta los requisitos que debían revestir las demandas en este campo, como así acontece en otras materias como la civil o mercantil. Por lo que esta clase de demandas se planteaban en los términos previstos por el artículo 872 de la Ley en comento el cual expresa:

“Art. 872.- La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones”.

De esta forma, la única prescripción de la Ley era que la demanda sería por escrito, debiendo acompañar tantas copias de la misma como codemandados existan, señalar los hechos y se haría un pedimento o pretensión a la Junta.

La demanda no puede ser confundida con la acción, la primera constituye un instrumento muy formal, mediante el cual se ejerce la acción. Por otra parte, la demanda contiene la pretensión de la parte actora en el sentido de que ésta solicita a la Junta su actuación que se traduce en conocer y sustanciar el juicio laboral correspondiente.

Ahora bien, con las citadas reformas del 30 de Noviembre de 2012 se adiciona la Sección Primera del Capítulo XVIII de la Ley Federal del Trabajo la cual se denomina “Conflictos Individuales de Seguridad Social” en el que en sus artículos 899-A al 899-G se establecen las reglas procedimentales de los conflictos individuales de seguridad social, las cuales nacen debido a la problemática en todo el procedimiento de los juicios por riesgo de trabajo.

En primer lugar, dejan de ser procedimientos ordinarios y se convierten en procedimientos especiales, se fija la competencia territorial en base al lugar donde se encuentra la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social a la cual se encuentre adscrito el actor y el artículo 899-C se establecen los requisitos necesarios para las demandas por riesgo de trabajo:

“Art. 899-C.- Las demandas relativas a los conflictos a que se refiere esta sección, deberán contener:

I. Nombre, domicilio y fecha de nacimiento del promovente y los documentos que acrediten su personalidad;

II. Exposición de los hechos y causas que dan origen a su reclamación;

III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se le pide;

IV. Nombre y domicilio de las empresas o establecimientos en las que ha laborado; puestos desempeñados; actividades desarrolladas; antigüedad generada y cotizaciones al régimen de seguridad social;

V. Número de seguridad social o referencia de identificación como asegurado, pensionado o beneficiario, clínica o unidad de medicina familiar asignada;

VI. En su caso, el último estado de la cuenta individual de ahorro para el retiro, constancia expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social de otorgamiento o negativa de pensión, o constancia de otorgamiento o negativa de crédito para vivienda;

VII. Los documentos expedidos por los patrones, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Administradora de Fondos para el Retiro correspondiente o, en su caso, el acuse de recibo de la solicitud de los mismos y, en general, la información necesaria que garantice la sustanciación del procedimiento con apego al principio de inmediatez;

VIII. Las demás pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones;

IX. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.”

Lo más concluyente de estas reformas, y debido a la problemática abordada en éste trabajo de investigación, es el hecho de que se en ellas se establece el procedimiento a seguir cuando se demanden prestaciones derivadas de riesgo de trabajo o enfermedades generales, estableciendo el adicionado artículo 899-E en su cuarto párrafo que la prueba pericial médica se integrará con los peritajes que rindan los peritos de las partes y con el que rinda el perito que designe la Junta Especial del conocimiento; lo que nos deja ver que el “problema” de la prueba pericial, aún con las reformas, subsiste; tal y como se analizará en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO TERCERO.

ANÁLISIS JURÍDICO – PRÁCTICO DE LA PRUEBA PERICIAL MÉDICA EN LOS JUICIOS POR RIESGO DE TRABAJO EN CONTRA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

3.1. CONCEPTO DE PRUEBA.

El concepto de prueba para el derecho en general es definido por los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara de la siguiente manera: *“PRUEBA. Actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto o de su inexistencia.// Resultado de la actividad de referencia cuando ha sido eficaz...”* (DE PINA 1969, 425).

Víctor M. Castrillón y Luna advierte sobre los medios de prueba: *“... entendemos los elementos de convicción que son aportados por las partes al proceso para acreditar la pretensión, en el caso del actor o bien la defensa, en el caso del demandado, constituyendo por ende un derecho a la vez que una carga”* (CASTILLÓN Y LUNA 2001, 167).

El autor Santiago Sentis Melendo relata que: *“Prueba, como la mayoría de las voces, llega a nuestro idioma procedente del latín; en el cual, probatio, probationis, lo mismo que el verbo correspondiente (probo, probar, probare), vienen de probus, que quiere decir bueno, recto, honrado. Así pues, lo que resulta probado es bueno, es correcto, podríamos decir que es auténtico; que responde a la realidad. Ésta, y no otra, es la verdadera significación del sustantivo probo y del verbo probar: verificación o demostración de autenticidad”* (SENTIS 1978, 34). El autor Devis Echandía, citado por Santiago Sentis Melendo advierte que prueba es: *“...el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión, obtenidos*

por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza”
(SENTIS 1978, 34).

Henri Capitant dice: *“prueba es la demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico, en las formas admitidas por la ley”* (CAPITANT 1930, 451).

Luís Pichardo Cabral, prueba es: *“...el medio que se justifica, la verdad o falsedad de los hechos”* (PICHARDO 1989, 162).

De acuerdo con los anteriores criterios de los autores se concluye que la prueba constituye un medio por el cual las partes en un proceso administran o administran elementos que pueden crear convicción en el juzgador para que éste decida sobre las pretensiones de cada una de las mismas y finalmente, resuelva el citado proceso con base en lo actuado y sobre todo, en las pruebas que obren en éste.

3.2. EL SISTEMA PROBATORIO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Rafael de Pina, citado por Nestor de Buen Lozano, distingue tres tipos de sistemas legales relativos a la prueba:

- a) *“El sistema de la prueba libre.*
- b) *El sistema de la prueba legal o tasada.*
- c) *El sistema mixto“.*

En el primer sistema, se otorga plena libertad al juzgador para la valoración de las pruebas, extendiéndose su potestad, a la libertad de selección de las máximas de experiencia que sirven para su valoración. Éste sistema fue adoptado en los

códigos de procedimientos penales del siglo pasado, como una garantía de los derechos individuales. Este sistema autoriza al Juez a resolver el caso concreto de acuerdo a una valoración personal y “racional” de conciencia, sin impedimento alguno de carácter positivo, esto es, que sin que el legislador lo determine, el juez determina libremente el valor de cada prueba.

En el sistema de prueba legal, que es el sistema tradicional español, la valoración de cada una de las pruebas está definida por la ley, por lo que el juez no tiene más que aplicar rigurosamente el criterio del legislador.

El sistema mixto constituye una mezcla entre los dos anteriores, cuyo resultado es un sistema ecléctico, ya que en él, el Juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en el caso de ciertas pruebas previstas y determinadas previamente por el legislador, o porque su naturaleza y alcance están ya definidos por aquél, por ello, el juzgador no puede sino aplicar ese valor probatorio previo.

Cabe agregar que existe gran similitud entre los medios de prueba en el derecho común y en el derecho del trabajo, aunque en éste último predominan algunos principios que son característicos de la disciplina que nos ocupa, como el de libertad probatoria y el de disponibilidad de las pruebas. De acuerdo al primero de ellos, las partes en un juicio laboral pueden aportar las pruebas de los hechos por cualquier medio, mientras que el segundo se establece mediante la ley quién está obligado a aportar las pruebas de donde se desprenden las presunciones legales en el régimen de la prueba en materia del trabajo, que en su mayoría implican una inversión en la carga de la prueba a favor del trabajador, por lo que en muchos de los casos, le corresponderá al patrón la carga de la prueba.

A manera de corolario, en la Ley Federal del Trabajo se establece el sistema mixto, ya que si bien existe cierto margen de libertad en materia de las pruebas, en cuanto a su valoración como a su administración, también lo es que la Ley Federal del Trabajo establece algunos criterios definidos, por lo que la Junta debe observarlos al valorar las pruebas. A este respecto, el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo establece que: *“Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”*.

Del numeral anterior se colige que la Ley Federal del Trabajo adopta el sistema mixto en el que existe cierto grado de libertad en materia probatoria, tanto para las partes, como para las Juntas en su apreciación al decir la Ley que los laudo se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, esto es, de acuerdo al criterio de la autoridad laboral, sin la necesidad de que las partes se tengan que sujetar a formulismos o reglas que sí existen en otros procedimientos como el penal o el civil.

3.3. LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Tanto la Ley de 1931 como la de 1970 presentaban serios inconvenientes en materia de las pruebas, ya que obligaban a las Juntas a aplicar supletoriamente el Código Federal de Procedimientos Civiles. Es así que mediante la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo se logró poner remedio a dicho problema, al menos de forma parcial, sirviéndose del mismo Código Federal de Procedimientos Civiles en su artículo 93, y procediendo a realizar un listado de las pruebas que

son admisibles en el procedimiento del trabajo y señalando las reglas aplicables a las mismas, con lo que se subsanó un problema durante muchos años en la Ley de la materia.

Actualmente, el artículo 776 señala sobre las pruebas que pueden admitirse en el juicio laboral lo siguiente:

“Art. 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. (Reformada DOF 30-11-2012) Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

En términos generales, en el proceso del trabajo se pueden admitir todos los medios de prueba siempre que no estén contra la moral y el derecho, por lo que existe gran amplitud en este campo por parte de la Ley.

3.4. LAS PRUEBAS INADMISIBLES.

De lo señalado en el primer párrafo del artículo 776 de la Ley obtenemos que serán inadmisibles las pruebas que sean contra a la moral y al derecho, sin embargo, el aspecto moral resulta muy subjetivo, ya que lo que para unos es moral, para otros puede no serlo. Así, podríamos encontrar alguna actividad laboral como por ejemplo, la que realizan los médicos forenses, por trabajar con los cuerpos de las personas fallecidas, o los actores que realizan películas pornográficas, por practicar sexo, en fin, en muchos otros casos la Junta pudiera llegar a considerar que alguna de las pruebas ofrecidas por parte de este tipo de trabajadores serían contrarias a la moral y por ello, dicho artículo estaría facultándola para inadmitir ciertas probanzas; por lo que se trata de un aspecto muy subjetivo.

Por otro lado, una prueba contraria a derecho es aquella que viola alguna disposición normativa, por lo que existe un criterio definido por la Ley para no admitirla y no habrá subjetividad alguna como en el caso de la moral.

Por otra parte, la Ley también contempla pruebas que no tengan relación con la litis o que resulten inútiles o intrascendentes, en cuyos casos, serán desechadas por la Junta:

“Art. 779.- La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello”.

Un ejemplo, en los juicios por riesgo de trabajo, sería la documental ofrecida por el IMSS consistente en la Hoja de Certificación de Derechos, en la que se contienen datos como la fecha de alta y baja del asegurado al régimen obligatorio, salarios cotizados, número de seguridad social, semanas cotizadas, etcétera; cuando el IMSS no hubiese controvertido en su contestación a la demanda dichos datos, por lo tanto al no existir controversia, dicha probanza resultaría inútil e intrascendente.

3.5. LA CARGA DE LA PRUEBA.

Afirma Couture, citado por José Ovalle Favela que: *“la carga procesal es una situación jurídica, instituida en la ley, consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él”* (CITADO POR OVALLE 1994, 96).

Una regla general dice que: *“Tiene la carga de la prueba quien debe probar”* (ROSS GÓMEZ 1989, 343). Para algunos autores, existe una diferencia entre la carga de la prueba y la obligación de probar, por lo que algunos manifiestan que la carga de la prueba no constituye propiamente una obligación, sino una facultad.

La carga de la prueba está establecida en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo cuyo texto completo es el que sigue:

“Art. 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V. (Reformado DOF 30-11-2012) Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;

VI. (Reformado DOF 30-11-2012) Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. (Reformado DOF 30-11-2012) Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones.

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. (Reformado DOF 30-11-2012) Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.”

Se trata de un texto que ha dado materia para diversas interpretaciones. Primeramente, el numeral sostiene que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos litigiosos. De esto se colige que el empleador tiene el deber de conservar ciertos documentos, con los cuales podrá acreditar ciertos extremos, como lo dispone el artículo 804 de la Ley:

“Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. (Reformado DOF 30-11-2012) Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan.”

De acuerdo con lo señalado en el artículo 804, ponderamos el hecho de que el legislador no se muestra proteccionista del trabajador, sino que consideró que el patrón se encuentra en mejores condiciones de poseer estos documentos, por ello, se le otorga la carga de la prueba y de no hacerlo, se establecerá una presunción a favor del trabajador. Es así que de acuerdo con el referido artículo 784 de la Ley, el patrón deberá probar su dicho cuando existan controversias sobre hechos como son: fecha de ingreso, salario, horario, categoría y pago de prestaciones.

3.6. LA PRUEBA PERICIAL EN MATERIA DEL TRABAJO.

En materia de juicios seguidos contra instituciones de seguridad social como el Instituto Mexicano del Seguro Social, una prueba que resulta vital para que las Juntas puedan llegar a la verdad jurídica de los hechos litigiosos es, sin duda alguna, la pericial en materia médica.

Antes de hablar de esta particular clase de prueba pericial, hablaremos de la importancia de la prueba pericial en los juicios del trabajo en general.

3.6.1. CONCEPTO.

Para los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, la prueba pericial en general es: *“... la que se lleva a efecto mediante el dictamen de peritos. La necesidad de la prueba pericial surge en el proceso cuando la apreciación de un hecho requiere de parte del observador una preparación especial obtenida por el estudio científico de la materia a que se refiere o, simplemente, por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión, arte u oficio.*

Más que un medio de prueba, algunos autores entienden que la pericia es una forma de asistencia intelectual prestada al juez en la inspección o, más frecuentemente, en la valoración de la prueba, en cuanto haya de considerarse materia propia de experiencia común, asistencia de carácter propietario y subordinado circunscrita a particulares medios de decisión” (DE PINA 1969, 425).

Víctor M. Castrillón y Luna estima que la prueba pericial: *“Constituye un medio que hace necesaria la participación en juicio de personas auxiliares de la administración de justicia que poseen conocimientos especiales sobre alguna ciencia, arte o técnica a fin de examinar los objetos o documentos que son materia del litigio y que expresan ante el órgano judicial el resultado de su análisis mediante el dictamen que presentan”* (CASTRILLÓN Y LUNA 2001, 181).

José Becerra Bautista Argumenta con razón que: *“Los peritos o judicis facti, son las personas que auxilian al juez con sus conocimientos científicos, artísticos o técnicos en la investigación de los hechos controvertidos”* (BECERRA 1974, 181).

Los autores Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga sostienen que: *“Cuando la apreciación de un hecho requiere de parte del observador una preparación especial surge en el proceso la necesidad de la pericia. La exigencia de la prueba pericial está en relación con el carácter más o menos técnico de la cuestión sometida al juez”* (DE PINA 1969, 181).

La prueba pericial representa un gran auxilio para las Juntas cuando los hechos litigiosos en juicio requieren de apreciaciones o interpretaciones de carácter técnico, artístico o científico, por lo que las Juntas requieren de la ayuda de profesionistas especializados en distintos ramos del conocimiento, el arte y la ciencia. En el caso de los juicios que se llevan a cabo contra instituciones de seguridad social como el Instituto Mexicano del seguro Social, la prueba pericial en materia médica constituye un elemento de enorme valor para que las Juntas para que éstas puedan llegar a la referida verdad jurídica de los hechos.

Una característica de la prueba pericial es que en ella interviene necesariamente un tercero ajeno al juicio, el perito, quien posee el conocimiento y la experiencia en la ciencia o arte sobre el que versa la prueba. Dice Guasp, citado por Nestor de Buen Lozano que: *“En segundo lugar, la prueba pericial exige, para su concepto, que la persona que actúa como instrumento probatorio no sólo no sea una de las sino que sea un tercero que se pone en contacto con los datos a probar dentro del proceso, en virtud de un encargo judicial que para ello se le hace...”* (CITADO POR DE BUEN 1998, 478).

3.6.2. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS PERITOS.

De conformidad con el artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo, los peritos deben tener conocimientos de la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar

su dictamen; en el caso que su profesión o arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley.

Sin embargo, en ocasiones no basta con que un perito acredite sus conocimientos mediante la presentación de un título y cédula profesional, ya que estos apenas son elementos primarios, para las Juntas de Conciliación y Arbitraje es importante medir los alcances técnicos, científicos o artísticos del perito, así como su solvencia en el campo de que se trate, esto aunado a las particularidades del dictamen correspondiente, para poder inclinarse por uno u otro dictamen.

En este sentido, es factible que si las partes o sus representantes interrogan a los peritos sobre su experiencia curricular, éstos estén obligados a dar buena razón de los mismos.

También, de las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Noviembre de 2012, se adicionaron los artículos 899-E, 899-G y 899-F que establecen las reglas a que deberá sujetarse la prueba pericial medica en los juicios derivados por riesgo de trabajo o enfermedades generales.

En esta materia los peritos deberán cumplir los requisitos señalados en el artículo 899-F:

Art. 899-F.- “Los peritos médicos que intervengan en los conflictos vinculados con la calificación y valuación de riesgos de trabajo y enfermedades generales, deberán estar inscritos en el registro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para tal efecto, los peritos médicos deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. *Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la profesión de médico;*
- II. *Gozar de buena reputación;*
- III. *Tener tres años de experiencia profesional vinculada con la medicina del trabajo;*
- IV. *No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal; y*
- V. *Observar lo dispuesto por el artículo 707 de esta Ley, así como las disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en lo que respecta a las causas de impedimento y excusa.*

Si durante el lapso de seis meses los peritos médicos incumplen en más de tres ocasiones, con la presentación oportuna de los dictámenes médicos que le sean requeridos, sin que medie causa justificada, a juicio del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje será dado de baja del registro de peritos médicos y no podrá reingresar sino transcurridos dos años, contados a partir de la fecha de la baja.”

Cabe hacer la aclaración de que hasta antes de estas reformas los requisitos de los peritos médicos en la materia que nos ocupa, eran únicamente los ya señalados por el ya citado artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo, y debido a que a la presente fecha no se han puesto en marcha estas nuevas disposiciones, no podemos abundar mucho en este tema, debido a que el Transitorio Decimo Primero de las multicitadas reformas dispuso que los juicios iniciados con las disposiciones anteriores a dicha reforma deberán de concluirse de conformidad con ellas.

3.6.3. OBJETO DE LA PRUEBA PERICIAL.

El autor Nestor de Buen Lozano define : *“La prueba pericial no se impone a las juntas en el sentido de que se deba observar, necesariamente, lo que dicen los peritos (v. gr., siguiendo un criterio de mayoría entre los tres dictámenes presentados). Por el contrario, se trata de un simple instrumento de convicción, criticable y analizable por las juntas, las que podrán valorar la prueba según su conciencia, obviamente sin hacer abstracción del contenido de los dictámenes. Los peritos auxilian a las juntas y el objeto de la prueba es que estas tengan una visión especializada del alcance de lo que Guasp llama datos que habían adquirido ya índole procesal en el momento de su captación (p. 381)”* (DE BUEN 1998, 479).

En efecto, el objeto de la prueba pericial en materia del trabajo es proporcionar a las Juntas datos científicos, técnicos o artísticos, comprobables mediante algún método y que les puedan servir para arribara la verdad jurídica, apreciando todos los medios de prueba en su conjunto y no sólo esta prueba, la cual, evidentemente, en algunos casos como en los juicios seguidos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en materia de pensiones por riesgo de trabajo e invalidez, la prueba pericial medica resulta sumamente importante, al ser la que establece cual es la incapacidad órgano-funcional que presenta el actor.

3.6.4. OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA PERICIAL.

El ofrecimiento de la prueba pericial, hasta antes de las reformas a la Ley del 30 de Noviembre de 2012, únicamente se encontraba determinada por el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo que disponía lo siguiente:

“Art. 823.- La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes”.

Con dichas reformas quedó como sigue:

“Art. 823.- (Reformado DOF 30-11-2012) La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La omisión del cuestionario dará lugar a que la Junta no admita la prueba.”

Asimismo se adicionó, como ya lo señalamos, el artículo 899-E que establece las reglas de la prueba pericial medica en este tipo de juicios, desde su ofrecimiento y hasta su desahogo, y que por cuanto hace al ofrecimiento se recatan lo siguiente:

“Art. 899-E.- Tratándose de prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales, el procedimiento se sujetará a las siguientes reglas:

Las partes designarán a sus peritos médicos en la demanda y en la contestación de la misma, los cuales deberán contar con el registro a que se refiere el artículo 899-F.” ...

De esto se desprende que la prueba pericial debe ofrecerse desde la demanda, indicando la materia sobre la que debe versar, por ejemplo, en el caso de los juicios por riesgo, en materia de medicina, aunque para algunos, este aspecto no resulta sencillo. Dice el autor Nestor de Buen Lozano que: *“Ello, en sí mismo puede ser complicado y hasta podría estimarse que vulnera el principio de sencillez. De esta manera, debería ser suficiente plantear la necesidad del peritaje y que la junta precisara, técnicamente, su materia...”* (DE BUEN 1998, 480). No obstante la opinión del doctrinario, lo cierto es que la Ley establece la necesidad de que la prueba deba ofrecerse indicando la materia sobre la que versará, lo que puede significar una limitación en su alcance, pero, en el caso de los juicios seguidos ante instituciones de seguridad social como el Instituto Mexicano del Seguro Social, resulta adecuado en razón de que un peritaje en materia de

enfermedad, disfunción, inhabilitación o pérdida de un sentido u función del cuerpo humano es algo que debe estar plenamente identificado y comprobado a través de los exámenes médicos correspondientes. Es entonces, una prueba muy específica y diferente a otros tipos de peritaje que bien pueden abarcar aspectos generales de una ciencia, arte u oficio.

Asimismo, se debe exhibir un cuestionario respectivo sobre los temas del dictamen, adjuntando una copia para cada una de las partes en el juicio, aunque también la Junta podrá formular preguntas a los peritos que comparezcan a la diligencia.

3.6.5. NOMBRAMIENTO DE PERITOS.

Es una regla general que sea cada parte en un juicio la que designe libremente a sus respectivos peritos, salvo lo preceptuado por el siguiente:

“Art. 824.- (Reformado DOF 30-11-2012) La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite”.

Las nuevas reformas establecen, en el adicionado artículo 899-F que los peritos médicos que intervengan en los conflictos vinculados con la calificación y valuación de riesgos de trabajo y enfermedades generales, deberán estar inscritos en el registro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo cual inclusive a la presente fecha, no se ha puesto en marcha, pese al término de treinta días concedido a la Junta Federal en el décimo tercer transitorio de las reformas en comento.

En la práctica, y hasta antes de las reformas, bastaba con que el Perito nombrado contara con Título y Cedula profesionales que le acreditaran como Médico.

3.6.6. DESAHOGO DE LA PRUEBA PERICIAL.

En la práctica, los juicios por riesgo de trabajo, en materia de desahogo de la prueba pericial, y hasta antes de las reformas, se observaban ciertas reglas:

“Artículo 825-I.- En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;

II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y

V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero”.

Con las reformas del 30 de Noviembre de 2012 se reformo la fracción III del artículo anteriormente transcrito para quedar: III. *“El día señalado para que tenga verificativo la audiencia respectiva, el o los peritos que concurran a la misma rendirán su dictamen. Si alguno no concurriera a la audiencia, sin causa justificada a juicio de la Junta, se señalará nueva fecha para que lo rinda, dictando la Junta las medidas para que comparezca.”*

Lo más concluyente de esto es que la fracción V del artículo 825, quedo intocado, es decir, paso inadvertido en las recientes reformas, ya que a nuestro parecer es el que hubiera abierto la pauta para las adiciones realizadas en el artículo 899-E,

debido a que la principal propuesta de ésta tesis era reformar dicha fracción para que la Junta diera al perito tercero en discordia los lineamientos a seguir al rendir su dictamen, en base a los puntos que quisiera esclarecer para llegar a la verdad de los hechos, tal y como mas adelante lo analizaremos.

A este respecto el adicionado artículo 899-E establece:

... “Las partes contarán con un plazo de diez días hábiles contados a partir de la celebración de la audiencia inicial, para que sus peritos acepten y protesten el cargo conferido y expresen a la Junta en forma justificada, los requerimientos necesarios para la emisión del dictamen pericial y, en su caso, para la determinación del nexa causal, tratándose de riesgos de trabajo.

La Junta se hará cargo de la notificación de los peritos que ésta designe y dictará las medidas que considere pertinentes para agilizar la emisión de los dictámenes periciales y requerirá al trabajador para que se presente a la realización de los estudios médicos o diligencias que requieran los peritos.

Dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la audiencia inicial, la Junta señalará día y hora para la audiencia en que se recibirán los dictámenes periciales con citación de las partes, con el apercibimiento que de no comparecer, se les tendrá por perdido su derecho para formular repreguntas u observaciones.

En caso de que el actor omita la designación de perito médico o no solicite a la Junta se le designe uno en términos de lo dispuesto por el artículo 824 de esta Ley, ésta lo prevendrá para que subsane la omisión en un término de tres días, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo se desechará de plano el escrito de demanda.

Si la parte actora no acude a las diligencias ordenadas por la Junta a que se refiere el inciso c) de este artículo, o si abandona los estudios médicos o

diligencias ordenadas, se hará constar la falta de interés, a efecto de que se decrete la deserción de la prueba, salvo las causas justificadas a que se refiere el artículo 785 de esta Ley.

La Junta deberá aplicar a los peritos las medidas de apremio que establece esta Ley, para garantizar la emisión oportuna del dictamen.

Las partes en la audiencia de desahogo de la pericial médica, por sí o a través de un profesionalista en medicina, podrán formular las observaciones o preguntas que juzguen convenientes en relación a las consideraciones y conclusiones de la prueba pericial médica.

Los miembros de la Junta podrán formular preguntas al perito o a los peritos que comparezcan a la diligencia.”...

En términos generales, los peritos aceptarán y protestarán su cargo conforme a la Ley y después rendirán su dictamen, salvo el caso en que soliciten una nueva fecha para rendirlo por existir una causa justificada.

Es importante rescatar el hecho de que el adicionado artículo 899-E de la Ley Federal del Trabajo establece que la prueba pericial se integrará con los peritajes que rindan los peritos de las partes, y con el que rinda el perito que designe la Junta Especial del conocimiento, lo que desde nuestra perspectiva viola la propia naturaleza jurídica de la prueba pericial en sí, ya que se tendrá que resolver con tres opiniones medicas diversas, y lo más concluyente es que exista o no discrepancia entre los dictámenes rendidos por las partes se designara un “ perito tercero en discordia” denominado en estas reformas como “perito designado por la Junta”.

3.6.7. LA PRUEBA PERICIAL TERCERO EN DISCORDIA.

La fracción V del artículo 82

5-I se refiere al perito tercero en discordia así:

“V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.”

A continuación abundaremos sobre este tipo de perito por ser de especial interés en la presente investigación.

3.6.7.1. CONCEPTO.

El llamado perito tercero en discordia es un perito en toda la extensión de la palabra, que reúne las mismas características y calidades que deben reunir los peritos de las partes en el juicio en materia del trabajo, es decir, que posea título en la ciencia, técnica o arte al que pertenezca el punto sobre el cual haya de oírse su parecer, siempre que tal profesión, técnica o arte se encuentren legalmente reglamentados.

Existen varios tipos o clases de peritaje: gráfico, contable, tecnológico, científico, fisiológico, psicológico, médico, en traducción, entre otros. Casi todas las áreas o formas del conocimiento humano son susceptibles de peritaje en un momento determinado, siempre que resulte necesaria la opinión de alto valor conceptual que sólo puede ser proporcionada por un especialista, es decir, un perito. Por esto el peritaje es, en esencia, el método de aplicación de la ciencia o el arte en el campo de la aplicación de la justicia, sin embargo, también hemos señalado que el peritaje no tiene fuerza obligatoria para las juntas; puede o no formar parte del fallo laboral que se dicte, ser tomado en parte e incluso rechazado en su totalidad, sobre todo, si no se han llenado los requisitos procesales.

Para que un peritaje produzca fuerza obligatoria para la Junta, “...ésta deberá aceptar las conclusiones del dictamen del perito, ya sea mediante la fuerza convincente de los datos o información científica o experimental que hayan servido de base para el examen pericial, o cuando la Junta se encuentre plenamente convencida de que un postulado científico, sostenido por el perito de una de las partes o por el tercero en discordia corresponda a los adelantos científicos; esto es, que si a juicio de la Junta existen teorías más actuales y modernas que pudieran haber servido de base para producir el dictamen pericial, conforme a las cuales los hechos podrían explicarse de modo diferente y llegarse asimismo a conclusiones distintas, está en su facultad de rechazar cualquier peritaje siempre que funde su argumentación en contrario” (GUERRERO 2009, 11).

Señala el autor Nestor de Buen Lozano que: “Ante la posibilidad, más que frecuente, de que los peritos nombrados por las partes sean, mucho más que auxiliares de la justicia, abogados de causa ajena hecha propia, la ley prevé el nombramiento por la Junta de un perito tercero. No se trata con ello, como ya vimos de qué triunfe un criterio de mayoría sino que la Junta tenga, a partir del criterio de un tercero desinteresado, una perspectiva más auténtica de las cosas. Se supone que ese perito, designado por el propio Tribunal, habrá de tener la suficiente independencia de criterio para actuar desapasionada y desinteresadamente, lo que no quiere decir que, en su caso, no deba devengar honorarios” (DE BUEN 1998, 482).

De esta manera, en un juicio laboral, al igual que en la mayoría de los juicios en otras materias del derecho, existe la posibilidad de que la prueba pericial se divida en tres opiniones diversas, las de los peritos de partes y la del designado por la Junta, conocido por la doctrina y la Ley como tercero en discordia.

3.6.7.2. IMPORTANCIA.

La fracción V del artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando exista discrepancia entre los criterios de los peritos presentados por las partes en el juicio, la Junta procederá a nombrar un perito tercero en discordia. De esta fracción se colige que surge la necesidad de que en un juicio en materia del trabajo la Junta se auxilie de un perito tercero en el caso en que los dictámenes de las partes sean discrepantes o contradictorios entre sí, hecho que resulta lo más natural, no sólo en materia del trabajo, sino en la mayoría de los juicios en otras ramas del derecho, ya que el perito que es presentado por una de las partes, generalmente esgrimirá argumentos y un dictamen que favorezca a su presentante, mientras que el perito que sea presentado por la contraparte, resolverá los mismo a favor de su designante, por lo que la contradicción entre los criterios de los peritos de ambas partes resulta algo natural o normal, sobre todo, si tenemos presente que el perito de las mismas percibe honorarios que deben ser pagados por ellas, por lo que se crea un compromiso con la persona que lo nombra en juicio. De ahí que la prueba pericial derive en criterios parciales y a veces subjetivos.

Es por lo anterior que en estos casos, resulta necesario que la Junta proceda a nombrar en juicio a un perito tercero de discordia, designado y pagado por la misma Junta, persona que tiene los conocimientos y la especialización que sus homólogos de las partes y cuya función e importancia estriba en determinar con ayuda de su experiencia de la ciencia, arte u oficio, cuál de los dos criterios sostenidos por los anteriores peritos de las partes es el que debe prevalecer, esto es, definir a qué dictamen la Junta debe dar mayor importancia o preferencia en el momento de dictar el laudo respectivo y por qué razones científicas, artísticas o técnicas.

En este sentido, el perito tercero en discordia es un profesional nombrado por la Junta que actúa de manera independiente, está desprovisto de algún tipo de interés, inclusive el económico, de las partes, lo único que lo mueve es el compromiso con la verdad de los hechos. Cabe decir que los honorarios que percibe este profesional son devengados por la Junta, lo que garantiza en mucho su criterio independiente y que no estará influenciado por el interés mezquino en ocasiones de las partes. Es por esto que la opinión del perito tercero en discordia resulta importante porque va a decidir de manera imparcial y con estricto apoyo de la ciencia, la técnica o el arte, cuál criterio de las partes es el que debe prevalecer y por ende, debe ser considerado por la Junta en el momento en que se dicte el laudo correspondiente.

No obstante la importancia manifiesta que tiene el perito tercero en discordia, lo cierto es que las Juntas, al igual que cualquier otro Tribunal judicial o administrativo, coinciden en que se le va a otorgar mayor valor probatorio al dictamen que ofrezca mayor grado de convicción entre las mismas autoridades, esto es que: *“... el juzgador puede negarles eficacia probatoria o concederles hasta el valor de prueba plena, eligiendo entre los emitidos en forma legal, o aceptando o desechando el único o los varios que se hubieran rendido, según la idoneidad que fundada y razonadamente determine respecto de unos de otros”*.¹⁰⁴

En este sentido, el dictamen de cada perito, incluyendo el tercero en discordia, deben ser considerados en forma igualitaria pero la Junta tiene la facultad de valorarlos con libertad, sobre todo porque en los juicios del trabajo que se siguen en materia de pensión por incapacidad parcial o total permanente ante instituciones de seguridad social como el Instituto Mexicano del Seguro Social, es común que el dictamen que rinda el perito tercero en discordia resulte totalmente diferente al rendido por los peritos de las partes, por lo que en lugar de tener dos

¹⁰⁴ GUERRERO ROJAS, Jesús Alberto. Op. Cit. p. p. 11.

criterios diferentes y donde el perito tercero en discordia apoye uno de ellos, ahora se cuenta con tres dictámenes totalmente diferentes, hecho que en lugar de facilitar la labor de la Junta lo complica más, sobre todo, porque se trata de periciales en materia de medicina en una o varias especialidades muy complejas. A este respecto, resulta aplicable la jurisprudencia siguiente:

“PERITOS, VALOR PROBATORIO DE SU DICTAMEN. *Dentro del amplio arbitrio que la ley y la jurisprudencia reconocen a la autoridad judicial para apreciar los dictámenes periciales, el juzgador puede negarles eficacia probatoria o concederles hasta el valor de prueba plena, eligiendo entre los emitidos en forma legal, o aceptando o desechando el único o los varios que se hubieran rendido, según la idoneidad jurídica que funda y razonadamente determine respecto de unos y otros”*
(JURISPRUDENCIA 254, 1995).

Así las cosas, en la práctica, en materia de juicios por riesgo de trabajo en contra del IMSS, el dictamen médico rendido por el tercero en discordia “jamás” emite su opinión médica en base y análisis de los dictámenes rendidos por las partes, sino de manera autónoma e independiente dictamina una opinión sin guardar relación alguna con las opiniones rendidas por los otros dos peritos médicos, lo que suscita la problemática al momento de resolverse en definitiva dichos juicios.

3.6.7.3. EXCUSAS DE LOS PERITOS TERCEROS EN DISCORDIA.

Nos parecen muy adecuadas las palabras del autor Nestor de Buen Lozano cuando dice que: *“Pero los peritos son hombres y los hombres pueden pecar. O, por lo menos, puede suponerse que son capaces de hacerlo. Por ello el legislador, con buen juicio, acepta que un perito pueda excusarse si concurren algunas de las*

causas que para los representantes que integran las juntas, prevé la ley (art. 707)”
(DE BUEN 1998, 482).

En efecto, es posible que un perite tercero en discordia tenga la imperiosa necesidad de excusarse de acuerdo a lo que manifiesta el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo en relación con la fracción V del adicionado artículo 899-F de la misma Ley:

“Artículo 707.- Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;

II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;

III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;

IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;

V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;

VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y

VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes”.

“Art. 899-F.- ...

V. Observar lo dispuesto por el artículo 707 de esta Ley, así como las disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en lo que respecta a las causas de impedimento y excusa.”...

Estas mismas reglas son aplicables en materia de peritos terceros en discordia, por lo que de actualizarse una o varias de ellas, el perito nombrado por la Junta deberá excusarse, teniendo en cuenta lo que dispone el artículo 826 de la Ley en el siguiente tenor:

“Artículo 826.- El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concorra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito”.

Así, el perito tercero designado por la Junta debe excusarse dentro del término de cuarenta y ocho horas posteriores a la fecha en que se le notifique su nombramiento si es que concurre alguna o varias de las causas establecidas esencialmente en el artículo 707 antes invocado, pero tomando en consideración las reglas que imponen los numerales 708, 709, 710 y 711 de la Ley.

Posteriormente a la manifestación del perito para efecto de excusarse de rendir su dictamen en un juicio del trabajo, la Junta procederá a calificar de plano de la excusa, y si la declara procedente, procederá a nombrar un nuevo perito.

3.6.8. LA PRUEBA PERICIAL MÉDICA EN LOS JUICIOS EN LOS QUE SE DEMANDA UN RIESGO DE TRABAJO AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL:

Para los efectos del sentido y desarrollo de la presente investigación documental, a continuación hablaremos sobre la prueba pericial médica en los juicios del trabajo en los que se demanda un riesgo de trabajo al Instituto Mexicano del Seguro Social, tema que aclaramos, ha sufrido algunas modificaciones en virtud de las recientes reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en Noviembre de 2012.

Ésta prueba se desarrolla de una manera simple y, en términos generales, de la forma siguiente: en la audiencia pericial de partes el perito nombrado por el actor comparece a aceptar y protestar el cargo conferido, acto seguido, emite su dictamen; por su parte el perito nombrado por el demandado hace lo propio, aceptando y protestando el cargo, y procediendo a rendir su dictamen; los cuales por supuesto en el 100% de los casos donde el perito del actor haya sido designado por éste bajo su obligación de cubrir sus honorarios, serán siempre discrepantes o contradictorios; por lo que la Junta procede a designar un perito tercero en discordia, quien en su momento procesal oportuno acudirá a rendir su opinión médica, que como ya lo hemos dicho, será totalmente autónoma e independiente.

3.6.8.1. LOS DICTÁMENES MÉDICOS DE LAS PARTES EN LA PRÁCTICA.

Gracias al ejercicio profesional, específicamente en juicios laborales en los que el trabajador demanda al Instituto Mexicano del Seguro Social un riesgo de trabajo,

me he podido percatar de una situación que de hecho, dio origen a la presente investigación.

Acontece que en este tipo de juicios en los que los trabajadores sufren algún riesgo de trabajo, entendiéndose por éste, tanto a los accidentes como a las enfermedades que el trabajador puede sufrir con motivo del desempeño de sus actividades laborales, en términos de lo dispuesto por el artículo 473 de la Ley, por ello, deciden demandar al Instituto Mexicano del Seguro Social la incapacidad derivada del riesgo de que se trate, ya sea temporal, permanente parcial o permanente total y por ello, el pago de la pensión que corresponda, es evidente que la parte actora deberá ofrecer, entre otros medios de prueba, la pericial médica, prueba idónea y reina para poder acreditar ante la Junta el riesgo de trabajo en su modalidad: accidente o enfermedad de trabajo y sobre todo, las consecuencias de tal evento en la integridad física o la salud física o mental del trabajador. Sabemos que un accidente o una enfermedad inexorablemente van a interrumpir la salud del trabajador, ya sea de manera parcial o bien, si el caso es grave, de manera permanente, por lo que el Instituto Mexicano del Seguro Social tendrá que pagar una pensión en razón equivalente al grado de incapacidad que dicho riesgo de trabajo le haya conferido.

Es así que el trabajador tiene que acreditar el nexo causal que media entre el riesgo de trabajo y el daño o alteración en su salud, como resultado de aquél, para ello, tendrá que ofrecer irrefutablemente una prueba pericial médica a cargo de un Perito que sea de su entera confianza, ya que los demás medios de prueba no resultan idóneos para acreditar las consecuencias del riesgo de trabajo.

Por ello el dictamen que rinda el perito en medicina deberá ser, en términos generales, a favor de los intereses de la parte actora, por lo que ya hemos expuesto.

Por otro lado, la parte demandada, es decir, en este caso el Instituto Mexicano del Seguro Social, deberá de designar su propio perito medico dado que la prueba pericial es de carácter colegiada, el cual emitirá un dictamen que favorezca a esa persona moral prestadora de la seguridad social en el país.

Tenemos entonces que existen dos dictámenes en sentidos o rumbos diametralmente diferentes en materia de un riesgo de trabajo, hecho que nos llevaría a reflexionar sobre la subjetividad que también impera en el ambiente médico, sin embargo, esto es así en virtud de que el perito de cada una de las partes tendrá que rendir su dictamen a favor de quien lo designó, con lo que se cumple el criterio que opera en esta prueba en general y de manera particular en las demás áreas del conocimiento humano, por lo que la medicina no es la excepción.

En la práctica se observa que resulta muy difícil que el dictamen que rinda el perito del actor no fuese favorable a la misma o bien, que el correspondiente de la parte demandada no favoreciera al Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que nos encontramos ante dos tipos de dictámenes diferentes sobre un hecho común: el riesgo de trabajo y sus consecuencias jurídicas laborales. Por ejemplo, en un juicio en el que el trabajador demanda al Instituto Mexicano del Seguro Social por haber adquirido una enfermedad crónica y degenerativa que afecta los pulmones, detectada por médicos del propio Instituto y que por ende le impide ya al trabajador seguir desarrollando sus funciones como antes, éste se ve obligado a demandar al Instituto por la afectación irreversible en su salud. Para acreditar que la enfermedad adquirida se produjo como resultado de las labores diarias procederá a demandar en juicio al Instituto Mexicano del Seguro Social y ofrecerá entre otros medios de prueba, la pericial en materia médica, mediante la cual su perito habrá de demostrar científicamente que las labores desarrolladas diariamente durante los años de servicios prestados al patrón le produjeron

paulatinamente esa enfermedad y sobre todo, que la misma resulta irreversible y que a la fecha le impide seguir desarrollando sus actividades y aún más, que ya no puede desarrollar otra labor, por ello, el Instituto debería pagarle una pensión de acuerdo al grado de daño en su salud que la Junta determine previas las periciales ofrecidas por las partes. En estas condiciones, es evidente que la prueba pericial médica que ofrezca la parte actora beneficiará a ésta.

Sin embargo, el Instituto Mexicano del Seguro Social también ofrecerá su propia prueba pericial, apoyándose en el criterio de sus miles de médicos, por lo que el dictamen que rinda su perito es digno de ponderarse y obviamente, será a favor del Instituto, argumentando probablemente que la enfermedad adquirida por el trabajador no es el resultado de las actividades laborales del mismo por lo que no existe responsabilidad del Instituto pagar la pensión reclamada por la parte actora.

Sabemos que existen muchos tipos de trabajos en los que las condiciones en que éstos se realizan no son salubres ni las más óptimas, por lo que la posibilidad de que el trabajador sufra un riesgo de trabajo: enfermedad o accidente, con motivo del desarrollo de sus funciones es muy alta, por ello, y ante la negativa del Instituto de pagar la pensión solicitada por el trabajador, éste deberá proceder a demandarlo en juicio.

3.6.8.2. LOS DICTÁMENES MÉDICOS DE LOS PERITOS TERCEROS EN DISCORDIA EN LA PRÁCTICA.

Ante este panorama en el que existen dos criterios diferentes por parte de los peritos de las partes, la Junta requiere indefectiblemente de un tercer criterio que venga a arrojar luz jurídica sobre el riesgo de trabajo y sus consecuencias legales. Es por ello que la Junta designará un perito tercero en discordia el cual habrá de

analizar los hechos argumentados por las partes, analizará detenidamente cada uno de los dictámenes de las partes y deberá proceder a dictar el propio y en un sentido de lógica jurídica, debería señalarle a la Junta cuál de los dos criterios es el que debe prevalecer para efecto de que la Junta lo tome en consideración junto con los demás medios de prueba y proceda a dictar el laudo respectivo, sin embargo, en la práctica me he encontrado en todos los casos con una situación por demás ilógica, pero interesante, ya que el perito tercero en discordia, designado por la Junta para que le ayude a discernir cuál de los dos dictámenes es el que ofrece mayor convicción, resuelve dictar una tercera opinión independiente y autónoma, esto es, que el perito tercero en discordia no se pronuncia a favor de ninguno de los criterios de las partes, con lo que, sin guardar ninguna relación con la litis, rinde un dictamen totalmente autónomo, lo cual si bien es cierto no está prohibido por la ley, tampoco es aconsejable por ésta, ya que esa conducta es totalmente contraria a la naturaleza y esencia de la prueba pericial médica en este tipo de juicios en los que la Junta requiere de una opinión libre, sin influencias y apegada a la verdad científica que le permita dictar un laudo justo, sin embargo, en la práctica en casi todos los casos, el perito tercero en discordia, posiblemente por considerar que sí apoya el criterio de alguno de sus homólogos, primero tendría que analizar sus dictámenes y segundo quizá tendría que enfrentar algún tipo de responsabilidad, o bien, por ignorancia en cuanto a la citada naturaleza jurídica de la prueba pericial; no existe congruencia alguna entre los criterios contenidos en los dictámenes de los peritos de las partes con el criterio del tercero en discordia.

De esta manera, el perito tercero en discordia procede a dictar un dictamen que constituye un criterio totalmente autónomo, es decir, que resulta diferente de los emitidos con antelación por los peritos de las partes, con lo que la Junta en lugar de encontrar luz jurídica sobre los hechos, se topa con una tercera opinión que

viene a entorpecer o complicar aún más el juicio y sobre todo, el laudo que habrá de dictarse.

Como consecuencia de lo anterior es que la Junta al encontrarse en esa encrucijada jurídica, procede a considerar los dictámenes de las partes como parciales y por ende a restarles valor probatorio, y otorgarle plena eficacia probatoria al dictamen esgrimido por el perito tercero en discordia, el cual, como ya lo hemos dicho, resulta diferente al criterio de los rendidos por los peritos de las partes y muchas veces no guarda ninguna relación con la litis deducida en juicio, por lo que los laudos dictados por las Juntas no guardan relación exacta con la verdad médica y sobre todo, resultan injustos con las pretensiones de las partes.

3.6.8.3. EL ESTADO ACTUAL Y LA EFICACIA QUE GUARDA LA PRUEBA PERICIAL MÉDICA EN LOS JUICIOS EN QUE SE DEMANDA UN RIESGO DE TRABAJO.

Es importante decir que en fecha 30 de noviembre de 2012, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación y que entraron en vigor al día siguiente de su publicación, un paquete de reformas, adiciones y derogaciones a la Ley Federal del Trabajo, mismas que dieron lugar a muchas discusiones, a rumores y a posturas encontradas.

Dichas reformas y adiciones resultan parcialmente aplicables al tema que hemos venido desarrollando es que pasaremos a explicar la situación que impera actualmente en materia de la prueba pericial médica en materia de los juicios por riesgos de trabajo.

Primeramente, en virtud a las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo se incorpora una Sección, la primera al Capítulo XVIII denominado “De los Procedimientos Especiales”. Dicha sección recibe el nombre de “Conflictos Individuales de Seguridad Social” y representa una gran innovación en razón de que por vez primera el legislador se ocupa de este tipo de conflictos y los agrupa en un apartado especial. La sección se integra por siete artículos.

A continuación referiremos brevemente el contenido de esta Sección en materia de Conflictos Individuales de Seguridad Social.

El artículo 899-A define a tales conflictos de la siguiente manera:

“Capítulo XVIII

De los Procedimientos Especiales

Sección Primera

Conflictos Individuales de Seguridad Social

“Artículo 899-A. *Los conflictos individuales de seguridad social son los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.*

La competencia para conocer de estos conflictos, por razón de territorio corresponderá a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje del

lugar en el que se encuentre la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios.

En caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente”.

Esta definición resulta importante ya que esclarece y diferencia la naturaleza de estos conflictos laborales en relación con los demás que regula la Ley. Además, señala que le corresponderá a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del lugar donde se encuentre la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social a la cual se encuentre adscrito el trabajador o parte actora o sus beneficiarios.

El artículo 899-B dispone que los conflictos individuales en materia de seguridad social, podrán ser planteados por las siguientes personas:

*“**Artículo 899-B.** Los conflictos individuales de seguridad social, podrán ser planteados por:*

I. Los trabajadores, asegurados, pensionados o sus beneficiarios, que sean titulares de derechos derivados de los seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social;

II. Los trabajadores que sean titulares de derechos derivados del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o sus beneficiarios;

III. Los titulares de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos a esta Ley o sus beneficiarios; y

IV. Los trabajadores a quienes les resulten aplicables los contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social”.

De acuerdo al anterior numeral, en su fracción I, pueden iniciar un juicio laboral contra el Instituto Mexicano del Seguro Social los trabajadores, asegurados,

pensionados o sus beneficiarios, quienes tengan derechos derivados de los seguros que comprende el régimen de seguridad social.

El artículo 899-C incorpora un punto interesante, los requisitos que debe revestir toda demanda relativa a los conflictos individuales de seguridad social, separándolos de los que debe contener la demanda de juicio laboral individual de carácter general:

“Artículo 899-C. *Las demandas relativas a los conflictos a que se refiere esta sección, deberán contener:*

I. Nombre, domicilio y fecha de nacimiento del promovente y los documentos que acrediten su personalidad;

II. Exposición de los hechos y causas que dan origen a su reclamación;

III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se le pide;

IV. Nombre y domicilio de las empresas o establecimientos en las que ha laborado; puestos desempeñados; actividades desarrolladas; antigüedad generada y cotizaciones al régimen de seguridad social;

V. Número de seguridad social o referencia de identificación como asegurado, pensionado o beneficiario, clínica o unidad de medicina familiar asignada;

VI. En su caso, el último estado de la cuenta individual de ahorro para el retiro, constancia expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social de otorgamiento o negativa de pensión, o constancia de otorgamiento o negativa de crédito para vivienda;

VII. Los documentos expedidos por los patrones, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Administradora de Fondos para el Retiro correspondiente o, en su caso, el acuse de recibo de la solicitud de los mismos y, en general, la información necesaria que garantice la sustanciación del procedimiento con apego al principio de inmediatez;

VIII. Las demás pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones;

y

IX. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte”.

Es importante resaltar que desde el escrito de la demanda y en la contestación, las partes deben ofrecer las pruebas que estimen necesarias para acreditar sus pretensiones. De manera específica, las partes deben ofrecer la prueba pericial médica para acreditar el riesgo de trabajo.

El artículo 899-D señala que es obligación de los organismos de seguridad social, probar su dicho en materia de controversias sobre los siguientes puntos:

“Artículo 899-D. Los organismos de seguridad social, conforme a lo dispuesto por el artículo 784 deberán exhibir los documentos que, de acuerdo con las Leyes, tienen la obligación legal de expedir y conservar, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el promovente. En todo caso, corresponde a los organismos de seguridad social, probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de inscripción al régimen de seguridad social;*
- II. Número de semanas cotizadas en los ramos de aseguramiento;*
- III. Promedios salariales de cotización de los promoventes;*
- IV. Estado de cuenta de aportaciones de vivienda y retiro de los asegurados;*
- V. Disposiciones o retiros de los asegurados, sobre los recursos de las cuentas;*
- VI. Otorgamiento de pensiones o indemnizaciones;*
- VII. Vigencia de derechos; y*
- VIII. Pagos parciales otorgados a los asegurados”.*

Por lo anterior, el Instituto de Seguridad social debe contar con los documentos que acrediten los anteriores puntos que generalmente son materia de la litis, sobre todo, el punto VI, relativo a las pensiones o indemnizaciones con motivo de los riesgos de trabajo.

El artículo 899-E dispone que en materia de las prestaciones derivadas de los riesgos de trabajo o de enfermedades generales, el procedimiento a *sustanciarse se regirá por las reglas que expresa el numeral:*

“Artículo 899-E. *Tratándose de prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales, el procedimiento se sujetará a las siguientes reglas:*

Las partes designarán a sus peritos médicos en la demanda y en la contestación de la misma, los cuales deberán contar con el registro a que se refiere el artículo 899-F.

En caso de que el actor omita la designación de perito médico o no solicite a la Junta se le designe uno en términos de lo dispuesto por el artículo 824 de esta Ley, ésta lo prevendrá para que subsane la omisión en un término de tres días, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo se desechará de plano el escrito de demanda.

La prueba pericial se integrará con los peritajes que rindan los peritos de las partes, y con el que rinda el perito que designe la Junta Especial del conocimiento. La Junta, al designar a los peritos, procurará que los mismos dependan de distinta institución que los designados por las partes, salvo que en el cuerpo de peritos médicos a que se refiere el artículo 899-G de esta Ley, no se cuente con alguno que satisfaga esa circunstancia.

Los dictámenes deberán contener:

I. Datos de la identificación y de la acreditación de la profesión de médico de cada uno de los peritos;

II. Datos de identificación del actor, precisando el documento con el que se comprobó su identidad;

III. Diagnóstico sobre los padecimientos reclamados;

IV. Tratándose de calificación y valuación de riesgos de trabajo, los razonamientos para determinar la relación de causa efecto entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el estado de incapacidad cuya calificación o valuación se determine;

V. Los medios de convicción en los cuales se basan las conclusiones del peritaje, incluyendo la referencia a los estudios médicos a los que se hubiera sometido el trabajador; y

VI. En su caso, el porcentaje de valuación, de disminución orgánico funcional, o la determinación del estado de invalidez.

Las partes contarán con un plazo de diez días hábiles contados a partir de la celebración de la audiencia inicial, para que sus peritos acepten y protesten el cargo conferido y expresen a la Junta en forma justificada, los requerimientos necesarios para la emisión del dictamen pericial y, en su caso, para la determinación del nexo causal, tratándose de riesgos de trabajo.

La Junta se hará cargo de la notificación de los peritos que ésta designe y dictará las medidas que considere pertinentes para agilizar la emisión de los dictámenes periciales y requerirá al trabajador para que se presente a la realización de los estudios médicos o diligencias que requieran los peritos.

Dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la audiencia inicial, la Junta señalará día y hora para la audiencia en que se recibirán los dictámenes periciales con citación de las partes, con el apercibimiento que de no comparecer, se les tendrá por perdido su derecho para formular repreguntas u observaciones.

Si la parte actora no acude a las diligencias ordenadas por la Junta a que se refiere el inciso c) de este artículo, o si abandona los estudios médicos o diligencias ordenadas, se hará constar la falta de interés, a efecto de que se decrete la deserción de la prueba, salvo las causas justificadas a que se refiere el artículo 785 de esta Ley.

La Junta deberá aplicar a los peritos las medidas de apremio que establece esta Ley, para garantizar la emisión oportuna del dictamen.

Las partes en la audiencia de desahogo de la pericial médica, por sí o a través de un profesionalista en medicina, podrán formular las observaciones o preguntas que juzguen convenientes en relación a las consideraciones y conclusiones de la prueba pericial médica.

Los miembros de la Junta podrán formular preguntas al perito o a los peritos que comparezcan a la diligencia.

La Junta determinará si se acreditó el nexo causal entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el medio ambiente de trabajo señalado en el escrito de demanda, así como el origen profesional del riesgo de trabajo, para calificarlo como tal”.

Dicho numeral establece el mismo principio de libertad de las partes para designar a sus peritos, pero, deberán hacerlo desde la demanda y en la contestación respectiva, los cuales deben estar registrados en el registro de peritos médicos de la Junta a que se refiere el artículo 899-F.

Para el caso de que la parte actora omita la designación de su perito médico o no lo solicite por alguna causa, la Junta de oficio se lo designará en términos del artículo 824 de la Ley y la Junta lo prevendrá para que subsane la omisión en el término de tres días, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo se le desechará de plano el escrito de demanda, lo cual resulta grave para los intereses del actor, sin embargo, si no ofrece la prueba pericial médica, material y jurídicamente su juicio estará casi perdido en razón de la importancia manifiesta de este medio de prueba en estos juicios, por eso, la Ley lo protege y obliga a cuidar que en su escrito de demanda ofrezca la prueba pericial médica y en su caso, si no lo hace, pueda subsanar su omisión en el término de tres días.

La prueba pericial se integrará con los peritajes que rindan los peritos de las partes, más el que rinda el perito de la Junta, por lo que a partir de estas reformas y adiciones a la Ley, es un deber de la Junta designar a un perito tercero en discordia y ya no como antes que sólo procedía a hacerlo si los dictámenes de las partes eran contradictorios, o al menos esa es la interpretación de dicho precepto. La prueba pericial médica actual exige entonces los dictámenes tanto de las

partes como del perito tercero en discordia designado de oficio por la Junta. Sólo de esta manera la Junta podrá apreciar y valorar la prueba pericial en su conjunto.

El mismo numeral dispone que la Junta, al designar a los peritos terceros, procurará que éstos sean de una institución de seguridad social distinta a la que pertenezcan los de las partes, salvo el caso de que en el cuerpo de médicos a que

hace alusión el artículo 899-G de la Ley, no se cuente con alguno que pueda satisfacer el requisito.

Los dictámenes médicos de las partes y el de la Junta deberán contener los siguientes requisitos:

“I. Datos de la identificación y de la acreditación de la profesión de médico de cada uno de los peritos;

II. Datos de identificación del actor, precisando el documento con el que se comprobó su identidad;

III. Diagnóstico sobre los padecimientos reclamados;

IV. Tratándose de calificación y valuación de riesgos de trabajo, los razonamientos para determinar la relación de causa efecto entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el estado de incapacidad cuya calificación o valuación se determine;

V. Los medios de convicción en los cuales se basan las conclusiones del peritaje, incluyendo la referencia a los estudios médicos a los que se hubiera sometido el trabajador; y

VI. En su caso, el porcentaje de valuación, de disminución orgánico funcional, o la determinación del estado de invalidez”.

De la lectura de los anteriores requisitos no se desprende que el dictamen que rinda el perito tercero en discordia deba circunscribirse solamente a señalar de

manera científica, cuál de los dos criterios de los peritos de las partes es el que debe prevalecer, por lo que la problemática observada en la práctica y motivo de este trabajo de investigación permanece intocado por el legislador. Así, con las reformas y adiciones no se ha logrado limitar el dictamen del perito tercero en discordia a demostrar científica y médicamente cual de los dos dictámenes emitidos por los peritos médicos homólogos de las partes es el que brinda mayor convicción médica y jurídica a la Junta.

De acuerdo a lo anterior, la Junta ahora debe ofrecer un perito médico tercero en discordia, también lo es que éste puede seguir incurriendo en la vieja práctica de ofrecer un dictamen totalmente diferente al de los peritos de las partes, es decir, emitir una tercera opinión diferente a la de los otros peritos, puesto que las reformas y adiciones no lo limitan a concentrarse en los criterios de los peritos ofrecidos por las partes, sino a actuar de manera libre, por lo que el perito tercero está en posibilidad, si así lo estima, de emitir un tercer criterio autónomo y diferente al de sus homólogos médicos, lo que viene a complicar el fallo que deberá emitir la Junta toda vez que no cuenta con certidumbre médica, sino con tres criterios diferentes, y ante tal escenario, la Junta deberá restar valor probatorio a la pericial médica de las partes, prueba idónea y reina en los juicios por riesgos de trabajo.

El legislador no se percató de esta problemática imperante en este tipo de juicios, lo cual es hasta cierto punto comprensible ya que los legisladores no acuden con frecuencia a las Juntas para investigar cuáles son las necesidades de la sociedad en materia de administración de justicia en el ámbito laboral. Es por ello que se trató de reforzar y darle su lugar a la prueba pericial médica en los juicios con motivo de los riesgos de trabajo, pero, el legislador omitió abordar la problemática imperante en materia de la pericial médica, concretamente, la tercero en discordia y sus dictámenes autónomos.

Sí se trató de reforzar y reivindicar a la prueba pericial médica como el medio idóneo para que la Junta pueda llegar a la verdad médica y jurídica, pero se omitió limitar o acotar la participación del perito tercero en discordia a solamente analizar científicamente y médicamente los dictámenes de las partes y decidir cuál de ellos es el que ofrece mayor convicción y por ende, debe prevalecer sobre el otro. Este aspecto es fundamental para que la prueba pericial médica realmente retome el carácter de prueba idónea que por lógica jurídica y médica le corresponde.

Se necesitaba una regulación integral de la prueba pericial médica, sin embargo, ni el ejecutivo ni el legislativo se ocuparon de este importante aspecto de la prueba que constituye un verdadero problema en la práctica diaria, ya que el hecho de que los peritos terceros rindan dictámenes autónomos implica que la Junta en lugar de allegarse de un criterio médico, científico y jurídico que le permita administrar mejor justicia, tiene que restar valor probatorio al medio de convicción más idóneo con el que puede contar, esto en detrimento de los derechos generalmente de las partes, por lo que ante este panorama, sus derechos de seguridad social se verán trastocados de manera injusta.

Analizando los contenidos y alcances de las nuevas reformas a la Ley Federal del Trabajo, primeramente, los peritos médicos que intervengan en materia de conflictos vinculados con la calificación y valuación de los riesgos de trabajo y las enfermedades generales, deben estar inscritos en el registro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, hecho que viene a limitar la participación de médicos como peritos, a la vez que brinda un grado importante de certidumbre jurídica en cuanto a los servicios que como peritos brindarán algunos médicos, por ello, a partir de las reformas se contaba con un término de 30 días para crear el registro de peritos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje lo que a la presente fecha no ha acontecido.

Otro punto importante, a partir de las reformas es que se establece que los peritos en medicina deberán de cumplir con ciertos requisitos para poder fungir en tal carácter en los juicios por riesgos de trabajo, mismos que no estaban definidos antes de las reformas en la Ley. Uno de ellos es que el profesionista esté autorizado y capacitado para ejercer la profesión de médico, que el médico debe gozar de buena reputación, que debe tener como mínimo tres años de experiencia vinculado con la medicina del trabajo, entre otros. A partir de las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, solamente los médicos vinculados con la medicina del trabajo van a poder fungir como peritos en los juicios por riesgos de trabajo, lo cual nos parece adecuado en razón de la experiencia y la especialización que ofrece este campo de la medicina.

Es un acierto que se limite de esta manera la participación de los médicos como peritos especializados, lo que inclusive viene a robustecerse con lo preceptuado por el adicionado artículo 899-G que señala que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje integrará un cuerpo de “peritos médicos especializados en la medicina del trabajo”, para lo cual, las instituciones que presten servicios de salud: IMSS, ISSSTE, ISEMYM, entre otras, deberán designar los peritos médicos requeridos por la Junta, en términos del reglamento que a la presente fecha no ha sido expedido:

***“Artículo 899-G.** La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje integrará un cuerpo de peritos médicos especializados en medicina del trabajo, para lo cual las instituciones públicas que presten servicios de salud, deberán designar a los peritos médicos que les sean solicitados por la Junta, en los términos del Reglamento correspondiente”.*

Una vez hecho éste análisis de las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de juicios por riesgos de trabajo, se advierte que se implementaron cosas interesantes en materia de la prueba pericial médica, las

cuales vienen a reforzar y a confirmar el lugar primordial que ésta prueba tiene en este tipo de juicios, ubicándola como la prueba idónea, por esto, el ejecutivo y el legislador quisieron dar mayor certidumbre y ética en la designación de peritos tanto por las partes como por la Junta, sin embargo, en el caso del perito tercero en discordia, paso totalmente inadvertida la propuesta planteada en la presente tesis, y más aún, se agrava la problemática debido a que se ha establecido que la prueba pericial medica estará integrada por los tres dictámenes rendidos, y que en la práctica dichos dictámenes nunca serán concordantes, ni siquiera dos de ellos lo serán, ya que el verdadero conflicto en la práctica es que el dictamen tercero en discordia no cumple con su propia naturaleza jurídica, que es, determinar sobre lo dictaminado por los médicos de las partes, y no así emitir una opinión autónoma e independiente que muchas veces ni si quiera guarda relación con la litis planteada en el juicio.

Tanto el Ejecutivo como el Legislativo de la Federación fueron deficientes en cuanto a la verdadera esencia de la prueba pericial médica tercero en discordia, al no definir sus verdaderos alcances médicos y jurídicos, esto es, al no acotar su participación sobre la que debe versar su dictamen, es decir, el estudio minucioso a través de los métodos científicos médicos aplicables a efecto de determinar únicamente cuál de los dos criterios médicos contenidos en los dictámenes de las partes es el que arroja mayor grado de convicción y por lo tanto es el que deba de prevalecer, para que en él la Junta pueda apoyarse y dictar un laudo apegado a la verdad médica-jurídica.

Esta acotación legal hubiese dado mayor certidumbre y dado mayor economía procesal a los juicios, toda vez que la tarea del perito tercero en discordia debe ser plenamente identificada, únicamente analizar los criterios de sus homólogos y decidir cuál criterio es el que debe tomar en consideración la Junta por aportar mayor convicción en sus consideraciones médicas, y no así facultarlo, de cierta

forma, para que continúe emitiendo pronunciamientos médicos autónomos, esto es, sin considerar las opiniones de los otros dos médicos.

Estimamos que se trató de un problema de desconocimiento de la práctica y falta de técnica jurídica, y que debía ser necesario escuchar a voces autorizadas en este tema, como: miembros de las Juntas, abogados litigantes, peritos médicos y estudiosos del derecho procesal del trabajo y de seguridad social.

Las reformas y adiciones no llegaron a éste punto álgido y esencial en la prueba que nos ocupa, por lo que en la práctica seguiremos observando, por una parte, las nuevas directrices o requisitos de la prueba, pero por la otra, la misma problemática o vicio por parte de los peritos terceros en discordia, quienes emiten dictámenes autónomos que se pronuncian en un sentido totalmente diferente al de los emitidos por los peritos de las partes, lo que complica mucho la labor de la Junta para poder apreciar y valorar en su conjunto la prueba pericial médica por contar simplemente con tres criterios diferentes y con ello se afectarán irremediablemente los derechos de las partes dentro del juicio, principalmente los derechos de los trabajador, quienes por infortunio de la vida se han dolido de uno o varios riesgos de trabajo y ahora se duelen de la deficiencia de los juicios por riesgo de trabajo debido, principalmente, a la violación cometida en contra de la propia naturaleza jurídica de toda prueba pericial tercero en discordia.

Cabe mencionar que de acuerdo al Transitorio Undécimo del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, los juicios iniciados con las disposiciones anteriores a dicha reforma deberán concluirse de conformidad con ellas; por lo que ahora no se sabe con exactitud cuál será la eficacia o ineficacia que de ellas surjan.

Así, todos los juicios iniciados con las disposiciones anteriores a la reforma y adición a la Ley de noviembre de 2012, deberán concluirse conforme a tales normas, ya que de lo contrario se estaría violando el principio de retroactividad en perjuicio de persona alguna al que alude el primer párrafo del artículo 14 constitucional, mientras que los juicios que se inicien posterior a las reformas deberán observar lo señalado en materia de la prueba pericial médica ya explicado.

3.6.8.4. PROPUESTA DE REFORMA Y ADICIÓN A LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 825 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A EFECTO DE QUE LA JUNTA, AL RECIBIR LOS DICTÁMENES DE LOS PERITOS DE LAS PARTES EN EL JUICIO, DICTE LOS LINEAMIENTOS QUE DEBERÁ DE SEGUIR EL PERITO TERCERO EN DISCORDIA PARA PODER ESCLARECER LA VERDAD JURÍDICA DE LOS HECHOS MATERIA DE LA LITIS.

Esta investigación no estaría completa si careciera de un apartado dedicado a las propuestas resultado del rumbo de la misma, por ello, y atendiendo a la problemática antes explicada, es necesario hacer algunas propuestas que puedan coadyuvar en la solución del problema que ha venido manifestándose en la práctica en materia de los dictámenes de los peritos tercero en discordia en la prueba pericial médica en los juicios por riesgos de trabajo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, independientemente a las reformas del pasado 30 de noviembre de 2012 ya abordadas.

Cabe decir que la idea esencial de la presente investigación es proponer la reforma y adición de la fracción V del artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo

que versa en términos generales sobre la prueba pericial tercero en discordia, y de manera especial en el sentido de que la Junta dé los lineamientos para que el dictamen del perito tercero en discordia, designado por la Junta Especial del conocimiento, verse únicamente sobre los puntos analizados por los dos dictámenes anteriormente rendidos por las partes, estableciendo cuál de ellos es el que debe de prevalecer por brindar mayor convicción médica y jurídica.

Sin embargo, con la publicación del paquete de reformas y adiciones del 30 de noviembre de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, la propuesta tiene que ser también encaminada al artículo 899-E que establece las reglas particulares que deben observarse en materia del procedimiento de ofrecimiento, recepción y desahogo de la prueba pericial médico tercero en discordia en materia de juicios con motivo de riesgos de trabajo.

Así, la propuesta es que se incorpore, primeramente, a la fracción V del artículo 825, que la Junta deberá de dar los lineamientos al perito tercero en discordia de cuáles son los puntos que desea esclarecer, es decir, para quedar como sigue:

“Art. 825.- ...

V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero, a quien le dará los lineamientos sobre los cuales deberá versar su dictamen, precisando expresamente cuales son los hechos que desea esclarecer.”

Y en cuanto al párrafo cuarto del numeral 899-E, proponemos adicionar una parte in fine que señale que el peritaje que emita el perito designado por la Junta Especial del conocimiento tendrá como finalidad dilucidar cuál de los dos dictámenes de las partes es el que ofrece mayor convicción y por ello debe de prevalecer:

“La prueba pericial se integrará con los peritajes que rindan los peritos de las partes, y con el que rinda el perito que designe la Junta Especial del conocimiento,

el cual sólo tendrá por finalidad establecer científicamente, cuál de los dos dictámenes de las partes es el que ofrece mayor grado de convicción y por ello debe prevalecer y ser tomado por la Junta Especial del Conocimiento.”

Así, quedará a cargo del perito tercero en discordia designado por la Junta decidir cuál de los dos peritajes de las partes es el que logró crear un criterio de convicción médico y jurídico comprobable.

Con ésta propuesta se podrá lograr una verdadera economía procesal y reivindicar a la prueba pericial médica en general su carácter de prueba idónea en materia de juicios por riesgo de trabajo, al impedir que el criterio esgrimido por el perito tercero en discordia pueda ser autónomo y diferente al de los peritos de las partes, con ello, se logrará que los peritajes que ofrezcan las partes sean apoyados por una tercera opinión ampliamente calificada, la cual decidirá cuál de los dos criterios médicos es el que debe prevalecer y por ende, la Junta lo debe considerar irrefutablemente en el momento de dictar el laudo correspondiente.

Preocupa mucho el hecho de que los peritajes emitidos por los peritos designados por las partes sigan siendo normalmente parciales, por las razones obvias de los intereses de quienes los designan, con independencia de que se trate de peritos que estén dentro del registro de la Junta Especial del conocimiento, los cuales por prestar sus servicios en alguna institución de salud pública o privada, definitivamente se inclinarán hacia los intereses de la parte que contraten sus servicios, por ello, consideramos necesario que esta importante responsabilidad de fungir como peritos en los juicios por riesgos de trabajos recaiga en médicos especialistas, es decir, profesionales del área médica que cuentan con estudios que garanticen la amplitud en los conocimientos, a parte de su vinculación por lo menos durante tres años con la medicina del trabajo.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- En los juicios por riesgo de trabajo en contra del I.M.S.S. y a lo largo de 10 años se detectó la problemática existente y que se ha convertido en un vicio, ya que si bien, para efecto de poder acreditar el tipo y grado de enfermedad o daño en la salud del trabajador con motivo de la realización de sus actividades diarias, las partes en el juicio deben ofrecer la prueba pericial médica, la cual constituye el medio idóneo para que la Junta Especial llegue al conocimiento de los hechos controvertidos y pueda emitir un laudo en estricto apego a derecho, sin embargo, ante la parcialidad de los dictámenes de los peritos de las partes la Ley Federal del Trabajo establece que la Junta nombre un perito tercero en discordia, el cual, dada su propia naturaleza jurídica, debe ser un dictamen en el que se haya tomado en cuenta la opinión emitida por sus otros dos homólogos.

SEGUNDA.- No obstante lo anterior, lo que ha venido sucediendo en la práctica es que el perito tercero en discordia emite un dictamen en el que no dilucida cuál de los dos anteriores es el que debe prevalecer, sino que, más que ello, emite uno totalmente diferente al de los emitidos por las partes, por lo que la Junta, mas que esclarecer la verdad, se encuentra con tres opiniones diversas, y al ser parciales los dictámenes de las partes, decide dar plena eficacia probatoria al rendido por el tercero en discordia y dado que el mismo no se ha avocado a esclarecer la litis deducida, por ello el laudo que se emite muchas veces es injusto para las partes.

TERCERA.- Es así que la prueba pericial médica en los juicios de seguridad social ha dejado de cumplir con su naturaleza jurídica, por ello es que al dictamen tercero en discordia no se le puede otorgar la eficacia probatoria de una pericial ya que si bien es cierto, se trata de un dictamen elaborado por un experto, el mismo no toma en cuenta lo dictaminado por los otros dos médicos; con la prueba pericial medica se pretende llegar a la verdad jurídica y médica del riesgo de trabajo

mediante una ciencia comprobable, pero en este tipo de juicios los dictámenes del perito tercero en discordia, nombrado por la Junta, en lugar de pronunciarse sobre cuál de los dictámenes de las partes es el que debe prevalecer por apegarse a la verdad médica y jurídica, procede a emitir uno totalmente diferente y autónomo, con lo que la Junta se encuentra obligada a resolver en base a dicho dictamen y con ello el trabajador queda en estado de desprotección jurídica en la mayoría de los casos.

CUARTA.- Por lo anterior se propone:

a) Primeramente, la propuesta es que se incorpore a la fracción V del artículo 825, un párrafo en el que se disponga que la Junta deberá dar los lineamientos al perito tercero en discordia sobre cuáles son los puntos que desea esclarecer en el juicio, por lo que proponemos la siguiente redacción:

“Art. 825.- ...

...

V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero, a quien le dará los lineamientos sobre los cuales deberá versar su dictamen, precisando expresamente cuales son los hechos que desea esclarecer.”

b) Sobre el párrafo cuarto del numeral 899-E de reciente creación, también adicionar una parte in fine que señale que el dictamen que emita el perito designado por la Junta Especial del conocimiento tendrá como finalidad dilucidar cuál de los dos dictámenes de las partes es el que ofrece mayor convicción y por ello debe de prevalecer:

“Art. 899 E.- ...

*“La prueba pericial se integrará con los peritajes que rindan los peritos de las partes, y con el que rinda el perito que designe la Junta Especial del conocimiento, **el cual sólo tendrá por finalidad establecer científicamente, cuál de los dos***

dictámenes de las partes es el que ofrece mayor grado de convicción y por ello debe prevalecer y ser tomado por la Junta Especial del Conocimiento.”

De esta manera, quedará a cargo del perito tercero en discordia designado por la Junta Especial del conocimiento, decidir cuál de los dos peritajes de las partes es el que logró crear un criterio de convicción jurídico y médico.

Con ésta propuesta se podrá lograr una verdadera economía procesal y reivindicar a la prueba pericial médica en general su carácter de prueba idónea en materia de juicios por riesgo de trabajo, impidiendo que el criterio esgrimido por el perito tercero en discordia pueda ser autónomo y diferente al de los peritos de las partes, con ello, creemos fielmente que se podrá lograr que los peritajes que ofrezcan las partes sean apoyados por una tercera opinión ampliamente calificada, la cual decidirá cuál de los dos criterios médicos es el que debe prevalecer y por ende, la Junta lo debe considerar irrefutable al momento de dictar el laudo correspondiente.

BIBLIOGRAFÍA.

1. ALCALÁ-ZAMORA y Castillo, Niceto. Cuestiones de Terminología Procesal. UNAM, México, 1982.
2. ÁLVAREZ, Ricardo. Medicina Forense. Editorial Jurídica Colombiana, Bogotá, 1998.
3. ARELLANO García, Carlos Métodos y Técnicas de la Investigación Jurídica. Editorial Porrúa, México, 1999.
4. BAENA PAZ, Guillermina. Metodología de la Investigación. Publicaciones Cultural, México, 2002.
5. BECERRA Bautista, José. El Proceso Civil en México. Editorial Porrúa S.A., 4ª edición, México, 1974.
6. BARRAGÁN Albarrán, Oscar. Manual de Introducción al Derecho. Editorial Universidad Pontificia de México, México, 2002.
7. CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Argentina T.I., Buenos Aires, 1966.
8. CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966.
9. CAPITANT, Henrí. Vocabulario jurídico. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1930.
10. CARRARA, Francesco. Programa de Derecho Criminal. Tomo 4. Editorial Porrúa, 10ª edición, México 1970.
11. CASTRILLÓN Y LUNA, Víctor M. Derecho Procesal Mercantil. Editorial Porrúa, México, 2001.
12. CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Editorial Uthea, Buenos Aires, 1944.
13. COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Editorial Depalma, Buenos Aires, 1974.
14. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, 9ª edición, México, 1999.

15. DE BUEN Lozano, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. 7ª edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 6ª edición, Editorial Porrúa.
17. DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa S.A., 8ª edición, México, 1969.
18. FERNÁNDEZ Pérez, Ramón. Elementos Básicos de Medicina Forense. INACIPE, 2ª edición, México, 1975.
19. FLÓRESGÓMEZ G. Fernando. Introducción al Estudio del Derecho y Derecho Civil. 5ª edición, Editorial Porrúa, México, 1983.
20. GONZÁLEZ DE LA VEGA, Francisco. Derecho Penal Mexicano. Editorial Porrúa, 30ª edición, México, 1998.
21. GUERRERO Rojas, Jesús Alberto. Peritaje. Comisión Nacional de Arbitraje Médico, Secretaría de Salud, México, 2009, Mérida.
22. LEZAETA Acharán, Manuel. La Medicina natural al Alcance de Todos. Editorial Pax-México, 13ª edición, México, 1956.
23. LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo. Delitos en particular. Tomo I. Editorial Porrúa, 9ª edición, México, 2003.
24. MAGGIORE, Giuseppe. Derecho Penal. Volumen IV. Editorial Temis, Bogotá, 1989.
25. OVALLE Favela, José. Teoría General del Proceso. 4ª edición, editorial Oxford, México, 1996.
26. OVALLE Favela, José. Derecho Procesal Civil. Colección Textos Universitarios, Editorial McGraw Hill, 3ª edición, México, 1994.
27. PAVÓN Vasconcelos, Francisco. Lecciones de Derecho Penal. Editorial Porrúa, México, 1980.
28. PENICHE Bolio, Francisco J. Introducción al Estudio del Derecho. 16ª edición, Editorial Porrúa, México, 2001.
29. PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. 6ª edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1960.

30. PICHARDO Cabral, Luís. Diccionario Laboral Dominicano. Ediciones Laborales III, Editorial Tiempo S.A., s/led. 1989.
31. PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. 26ª edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
32. PORRAS López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cajica, Puebla, 1956.
33. SALINAS Suárez, Mario. Práctica laboral Forense. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1980.
34. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1981.
35. TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentada. 80ª edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
36. TORRES TORRIJA, José. Medicina Legal. Francisco Méndez Oteo, 9ª edición, México, 1980.
37. ROSS Gómez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cárdenas Editores, México, 1989.
38. SENTIS Melendo, Santiago. Naturaleza de la prueba. Editorial EJE, Buenos Aires, 1978.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial SISTA S.A. México, 2012.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial SISTA S.A. México, 2012.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Editorial SISTA S.A., México, 2012.

LEY DE AMPARO. Editorial SISTA S.A. México, 2012.

CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES. Editorial SISTA S.A. México, 2012.

METODOLOGÍA

ALCHOURRON, Carlos y BULYGIN, Eugenio. Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales. Editorial Astrea. Buenos Aires, 1987.

WITKER, Jorge y LARIOS, Rogelio. Metodología jurídica. McGraw-Hill. México, 1997.

OTRAS FUENTES

Breve Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Editorial Porrúa S.A. 18ª edición, México, 1885.

DE PINA, Rafael de y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. 23ª edición, editorial Porrúa, México, 1996.

Diccionario Larousse de la Lengua Española. Editorial Larousse S.A. México, 1994.