



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

RIESGOS DE TRABAJO: EL ESTRÉS COMO ENFERMEDAD
PROFESIONAL Y LOS EFECTOS QUE ESTE PUEDE TENER EN
LAS RELACIONES LABORALES, ASÍ COMO EN LA VIDA DEL
TRABAJADOR.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

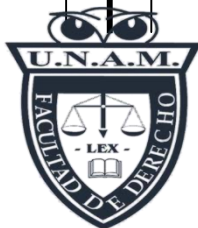
P R E S E N T A :

SUSTENTANTE

DANIEL ISAÍ HERNÁNDEZ CABRERA

DIRECTOR DE TESIS

MTRO. PEDRO ALFONSO REYES MIRELES



Ciudad Universitaria, CD. MX., 2022.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA.

A MIS PADRES.

Por haberme guiado en mi camino dándome sus consejos y apoyo incondicional, enseñándome a tener fuerza y perseverancia para seguir adelante y terminar mis estudios.

A MI HERMANA.

Por estar siempre presente, acompañándome, por el apoyo moral y la complicidad, que me ha brindado a lo largo de todos estos años juntos.

A MI FAMILIA Y AMIGOS.

Por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida, por haberme asistido en esta etapa, aportando a mi formación profesional y como ser humano.

AGRADECIMIENTO.

AL DOCTOR GERARDO VALENTE PÉREZ
LÓPEZ.

Por el apoyo que me brindó y la dedicación que me dio para llegar al resultado final y el valioso tiempo que me concedió para realizar la tesis.

AL MAESTRO PEDRO ALFONSO REYES
MIRELES.

Por haber confiado en el presente trabajo y animarme a mejorarlo y perfeccionarlo en todo momento, haciendo sentir orgulloso por el resultado obtenido.

A MIS PROFESORES DE LA
LICENCIATURA.

Por sus enseñanzas, conocimiento y experiencias que me compartieron a lo largo de la carrera y por haberme ayudado a encontrar camino profesional.

HIPÓTESIS DEL TRABAJO.

El estrés al que están expuestos los trabajadores al momento de llevar a cabo sus labores debe ser considerado como una enfermedad profesional, toda vez que este estado patológico tiene su origen derivado de una acción continuada del asalariado realizando las funciones que les son asignadas.

Por lo que, al considerarse dentro del catálogo de enfermedades profesionales, se cumpliría cabalmente con el derecho a la salud, así como con el bienestar individual del trabajador, ambos conceptos enmarcados en el artículo 2º de la Ley del Seguro Social.

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.

El objetivo de la presente investigación consiste en sustentar las bases teóricas y los motivos por los cuales el estrés debe ser considerado una enfermedad profesional, derivado de la relación causal existente entre este y las actividades realizadas por los trabajadores, así como por el ambiente laboral en el que desarrollan las mismas.

CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN.

Capítulo I. Conceptos básicos.

Para el desarrollo de la presente investigación es necesario dar a conocer los conceptos básicos de seguridad social que servirán de guía durante el transcurso del trabajo.

Capítulo II. Antecedentes.

Para saber en dónde estamos, es necesario saber de dónde venimos, por lo cual es preciso explicar la evolución que ha tenido la seguridad en materia de riesgos de trabajo, siendo relevantes los instrumentos internacionales que han provocado que nuestras leyes se encuentren en el estado en el que hoy las conocemos.

Capítulo III. Marco jurídico.

Aterrizar en las leyes que regulan la materia de la presente investigación sirve para entender cómo es posible lograr el objetivo de esta investigación.

Capítulo IV. Enfermedad.

En este capítulo se señalará lo que es el concepto de salud, de la misma manera lo que es entendido como una enfermedad, derivando lo anterior en la exposición de lo que es y las razones por las cuales se considera una enfermedad terminando este capítulo con la explicación de sus causas y sus consecuencias sobre el trabajador.

Capítulo V. Análisis de la sentencia 65/2019 Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada.

Siendo esta sentencia la que dio origen a la presente investigación, resulta relevante hacer un análisis de la misma, no solamente a la luz de nuestro derecho, ni tampoco considerando únicamente a la legislación de su país de origen, sino también analizando las leyes de otros dos países como lo son Chile y Colombia. Pues es el análisis de cuatro países lo que nos va a poder orientar en la consecución del objetivo de la investigación.

Capítulo V. Comprobación del estado patológico.

Si en su caso se lograra considerar al estrés como una enfermedad profesional es indispensable la misma sea comprobada, por lo que este capítulo tiene la finalidad de considerar los medios de prueba por los cuales debe ser comprobado dicho estado patológico.

CAPITULADO.

RIESGOS DE TRABAJO: EL ESTRÉS COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL Y LOS EFECTOS QUE ÉSTE PUEDE TENER EN LAS RELACIONES LABORALES, ASÍ COMO EN LA VIDA DEL TRABAJADOR.

CAPITULADO

CAPÍTULO I. Conceptos básicos.

- 1.1. Seguridad social.
- 1.2. Trabajador.
- 1.3. Régimen obligatorio.
- 1.4. Riesgos de trabajo.
- 1.5. Accidente de trabajo.
- 1.6. Enfermedad de trabajo.

CAPÍTULO II. Antecedentes.

- 2.1. Constitución de 1917.
- 2.2. Reforma constitucional del 6 de septiembre de 1929.
- 2.3. Conferencia Interamericana de Seguridad Social de 1942.
- 2.4. Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- 2.5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

CAPÍTULO III. Marco jurídico.

- 3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 3.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
- 3.3. Ley Federal del Trabajo.
- 3.4. Ley del Seguro Social.
- 3.5. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

CAPÍTULO IV. El estrés como enfermedad profesional.

- 4.1. Estrés.
- 4.2. Estrés laboral.
- 4.3. Causas del estrés laboral.
- 4.4. Consecuencias del estrés laboral.
- 4.5. NOM-035-STPS-2018.

CAPÍTULO V. Análisis de la sentencia 65/2019 Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada.

- 5.1. España.
- 5.2. Chile.
- 5.3. Colombia.

CAPÍTULO VI. Comprobación del estado patológico.

- 6.1. Carga de la prueba.
- 6.2. Medios de prueba.
 - 6.2.1. Pericial médica.

6.2.2. Evaluación del medio ambiente de trabajo.

Conclusiones.

Bibliografía.

CAPÍTULO I. Conceptos básicos.

Para iniciar este trabajo se considera necesario enunciar los conceptos clave del tema a desarrollar ya que, con el conocimiento de ellos, se amplía el panorama, permitiendo una mejor comprensión del contenido que se abordará más adelante.

1.1. Seguridad social.

El primer concepto a explicar es el de “*seguridad social*”, en realidad la seguridad social no se encuentra definida en ninguna ley del sistema jurídico mexicano, lo que se afirma en razón de que la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado establece qué comprende la seguridad social, en tanto que en la Ley del Seguro Social únicamente enuncia su finalidad.

Gerardo Arenas Monsalve, indica que:

“La seguridad social es un instrumento que satisface las necesidades humanas y surge de la capacidad de previsión del individuo y de la solidaridad como valor colectivo. Emerge en la concepción del Estado de Bienestar y se constituye como un elemento irrenunciable, al que todo sujeto tiene derecho”¹.

¹ Monsalve, G. A. (2011). *El derecho colombiano de la seguridad social*. Legis Editores. Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/57080766/el_derecho_colombiano_a_la_S.S.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEI_derecho_colombiano_a_la_S.S.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200131%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200131T192017Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=bb5f05b06011734978db437a9960b90441796df698d56e81a27f9ef563c9e876 (30/enero/2020). p. 220.

Esta definición es amplia al ofrecer la visión de que la seguridad social debe de ser entendida como una situación económica, social y aún cultural a la que todo individuo tiene derecho dentro de un Estado de Bienestar, esto sin considerar si son trabajadores o no, sino que simplemente formen parte de dicho Estado; sin embargo, se considera que para el objeto de estudio de esta investigación, la definición de seguridad social anotada puede ampliarse.

Por lo anterior, es necesario aportar otra definición de seguridad social, misma que está escrita en el libro *Derecho de la seguridad social* de Etala y Pozzo en el que nos mencionan:

“El Derecho de la Seguridad Social es la rama del derecho que se ocupa de amparar al trabajador dependiente, al autónomo y al desempleado, de las contingencias de la vida, que pueden disminuir la capacidad de ganancia del individuo. Se materializa mediante un conjunto de medidas y garantías adoptadas en favor de los hombres para protegerlos contra ciertos riesgos”².

De lo anterior podemos desprender varios aspectos, siendo el primero que los sujetos que la definición enmarca, como los titulares del derecho a la seguridad social son, el trabajador dependiente, los autónomos y los desempleados; pensamiento parcialmente correcto, ya que en la mayoría de los países la protección de la seguridad social va encaminada únicamente a trabajadores y no a personas desempleadas. En nuestro país, la Ley del Seguro Social contempla a lo que la definición antes referida enuncia como trabajadores dependientes, pues en su artículo doce establece quiénes son los

² Etala, J. J. y Pozzo, J. D. (1966). *Derecho de la seguridad social*. Ediar. Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/52237073/derecho_trabajo.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DDerecho_trabajo.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200130%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200130T164150Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=cd932081c086bb0652031c7570b7d929cbdc5ff5af10ec77ca0ce5d60f98b122 (30/enero/2020). p. 722.

sujetos del régimen obligatorio de esta ley. Por lo que hace a los trabajadores autónomos, la ley mexicana contempla su incorporación voluntaria al régimen obligatorio, con lo cual quedan protegidos y con derecho a la seguridad social. No obstante lo anterior, el caso mexicano difiere de la conceptualización de los llamados desempleados, pues si bien la Ley ya mencionada otorga plazos para la conservación de derechos en caso de que un trabajador quede privado de trabajo remunerado, esto se limita a cumplir ciertos requisitos como lo son las semanas de cotización, por lo que no se hace extensivo a cualquier persona desempleada, salvo que ésta decida continuar de forma voluntaria con la conservación de derechos correspondientes al régimen obligatorio contemplando, por otro lado la denominada situación de desempleo, que más adelante se tratará.

Otro elemento que aporta la definición de Etala y Pozzo es el de la universalidad, esto se afirma en virtud de que en aquella se enuncia que el derecho de la seguridad social ampara contra las contingencias de la vida, que pueden disminuir la capacidad de ganancia del individuo, lo cual es correcto y congruente con la Ley del Seguro Social; en efecto, la norma legal en cuestión, así lo contempla, al establecer en diversos artículos las contingencias por las cuales una persona tiene derecho a determinadas prestaciones tanto en dinero como en especie, esto con la finalidad de proteger no sólo al trabajador, sino también a sus beneficiarios, siendo esto una tendencia en la mayoría de los países.

Briceño Ruíz define a la seguridad social de la siguiente manera:

“La Seguridad Social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todas las personas contra cualquier contingencia que pudieran sufrir y las previene, a fin de permitir su bienestar mediante la superación de aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural”³.

³ Briceño, A. (2010). *Derecho de la seguridad social*. México: Oxford University Press. p. 14.

Asimismo, este autor desarrolla la diferencia entre la seguridad social y el seguro social, explicando que la seguridad social tiene como características principales:

- a) la protección al ser humano;
- b) que cubre todas las contingencias;
- c) todas las actividades son materias de aseguramiento;
- d) el Estado es el sujeto obligado;
- e) su costo corre a cargo de la nación;
- f) sólo es socialmente exigible; y
- g) el gobierno es quien estructura programas de protección.

En divergencia, el seguro social tiene como características:

- a) protección a grupos humanos;
- b) cubre determinadas contingencias;
- c) la protección va encaminada solamente a las actividades que son materia de aseguramiento;
- d) los sujetos obligados son los organismos administradores;
- e) su costo se cubre con cuotas;
- f) genera derechos que son exigibles ante los tribunales; y
- g) los organismos son quienes deben generar los programas de protección⁴.

Por lo anteriormente expuesto, se puede anotar que lo imperante en el sistema jurídico mexicano es el seguro social y no la seguridad social, pese a que impera la segunda denominación que, a la luz de lo expuesto por Briceño

⁴ Cfr. *Ibidem.* p. 11.

Ruiz, es incorrecto, ya que incluso en su obra menciona que la seguridad condiciona al seguro social, que éste es su instrumento, y que el crecimiento del seguro social consecuentemente amplía el marco de la seguridad social.

También tenemos el concepto que ofrece Almansa Pastor en el libro *Derecho del trabajo, seguridad social y proceso laboral*, en el cual acota que debe concebirse a la Seguridad Social como “*el instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora, tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permita su organización financiera*”⁵.

El concepto expresado en el párrafo precedente, se estima como el más conveniente a considerar siempre que en este trabajo se haga referencia a la seguridad social, pues va acorde con lo contemplado en el marco jurídico mexicano, así como con la tendencia mundial sobre el derecho a la seguridad social, es decir, aquello con lo que el Estado se obliga a prestar ciertos servicios a determinados individuos que cumplan con requisitos categóricos, así como con las limitantes que imponen las leyes; aterrizando esto en el caso mexicano, la seguridad social va dirigida a aquellos trabajadores que se encuentren dados de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social o en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y que adicional a su alta, cubran con los distintos requisitos que indican las leyes relativas a cada instituto.

1.2. Trabajador.

Otro concepto fundamental es el de trabajador, de éste, en primer término, se apunta la definición que se establece en el artículo octavo de la Ley

⁵ González-Aller, I. y Martín, R. (coords.). (2010). *Derecho del trabajo, seguridad social y proceso laboral. Tomo II*. Madrid: La Ley. p. 171.

Federal del Trabajo la cual dice que: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”; de aquí se desprende que el trabajador solamente puede ser una persona física, aspecto de vital importancia en la materia de la presente investigación, pues un riesgo, ya sea éste una enfermedad o un accidente sólo puede sufrirlo un ente físico como lo es una persona, el trabajador, mas no así una persona moral.

Para complementar la definición anteriormente dada, José Dávalos Morales menciona que el concepto “trabajador” consta, esencialmente, de cuatro elementos siendo estos:

- I) Que sea una persona física, se establece que en una relación laboral una persona jurídica o moral nunca puede tener la calidad de trabajador, los trabajadores deben ser de carne y hueso;
- II) Que preste un servicio a otra persona ya sea física o moral;
- III) El servicio que ha de prestar el trabajador debe ser en forma personal, es decir, que lo desempeñe por cuenta propia y no por conducto de otra persona, ya que de lo contrario se caería en la figura del intermediario, salvo cuando se habla del supuesto contenido en el párrafo segundo del artículo decimo de la Ley Federal del Trabajo y;
- IV) El servicio se debe prestar de manera subordinada, lo cual quiere decir que las actividades que realice el trabajador deben realizarse bajo las órdenes que dé el patrón en todo lo concerniente al trabajo⁶.

Con respecto al artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, Ricardo Méndez indica que el trabajador no podrá ser una persona moral, debe hacer su trabajo (intelectual o material) de manera personal y subordinada a otra persona (el patrón) ya sea física o moral⁷, como puede observarse, es un desarrollo similar al que trata José Dávalos, de lo anterior colige que ambos se avocan a estudiar el caso mexicano, y derivado de ello, sustentan su explicación en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, así como en la

⁶ Cfr. Dávalos, J. (2017). *Derecho Individual del Trabajo*. México: Porrúa. pp. 86-88.

⁷ Cfr. Méndez, R. (2009). *Derecho laboral un enfoque práctico*. México: McGraw Hill. p. 40.

jurisprudencia que lleva al rubro *RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.*⁸

No obstante lo anterior, la subordinación como elemento característico para definir al trabajador es una constante a nivel internacional, tal como se desprende de la obra "*Derecho del trabajo*" de Alfredo Montoya Melgar, quien alude que, desde un concepto técnico jurídico trabajador, es "la persona física que se obliga a trabajar por cuenta y bajo dependencia ajenas a cambio de una remuneración, en virtud de un contrato de trabajo"⁹, también nos ofrece un concepto legal de trabajador, basado en el Estatuto de Trabajo (España), el cual señala que "trabajadores son quienes voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona"¹⁰. De estas definiciones podemos observar que a quien se considera trabajador lo hace "por cuenta y dependencia ajenas", es decir, de manera subordinada hacia otra persona quien funge como patrón.

En el derecho del trabajo español, tenemos la obra titulada "*Relaciones laborales*", misma que realiza su explicación sobre el tema a la luz del Texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el que se define al trabajador como "toda persona física que voluntariamente y mediante retribución presta, o se obliga a prestar, sus servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario"¹¹, el concepto comparado con el anterior es más amplio, aunque en esencia es el mismo pero, de manera adicional, el autor de este libro, anota que el concepto de trabajador debe ir ligado a la capacidad para poder trabajar, lo cual en el caso español se refiere a ser mayor de 18 años o, en su caso, ser emancipado, o también los menores de 18 y mayores de 16 siempre que cuenten con la autorización de la persona o institución a su

⁸ Tesis: IV.2o. J/1. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. t I. Mayo de 1995. p. 289

⁹ Montoya, A. (2010). *Derecho del trabajo*. (31° edición). Madrid: Editorial Técnos. p. 281.

¹⁰ Ídem.

¹¹ Moya, J. (2010). *Relaciones laborales*. (7° edición). Madrid: Wolters Kluwer. p. 86.

cargo¹²; esto en el caso mexicano se traduciría en ser mayor de 15 años siempre que se cumplan con las limitaciones que indica la Ley Federal del Trabajo, específicamente en su artículo 22.

En conclusión a este punto, una definición más amplia de la que se menciona en el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo respecto de qué es un trabajador puede quedar de la siguiente manera: trabajador es aquella persona física que según las leyes tiene la capacidad de contratarse y prestar un trabajo a otra persona, ya sea física o moral, a cambio de una remuneración económica, teniendo esta contratación como característica primordial y esencial la subordinación de la primera hacia la segunda.

1.3. Régimen obligatorio.

Este concepto resulta complicado de explicar puesto que ni en las leyes ni en la doctrina mexicana existe una definición sobre a lo que hace referencia el régimen obligatorio en la materia de seguridad social, sino que solamente se limitan a enunciar en qué consiste, por lo que mi objetivo en este punto es analizar los elementos fundamentales de ese régimen obligatorio para así poder exponer un concepto propio. Lo anterior porque es lo que a su vez da paso al seguro de riesgos de trabajo, mismo en el que se contemplan los accidentes y enfermedades de trabajo, lo cual es el tema central de esta tesis.

En primer lugar, el artículo 6° de la Ley del Seguro Social, así como el artículo 2° de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado establecen que la seguridad social de sus respectivos trabajadores se divide en dos rubros, el régimen obligatorio y el régimen voluntario. Sin embargo, en la Ley del Seguro Social se indica el propósito del Seguro Social cuando en su artículo 7° establece *“cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y*

¹² Cfr. Ibídem. pp. 86-88.

condiciones previstas por esta Ley y sus reglamentos”, con lo cual se evidencia que los protegidos por cualquiera de los dos regímenes existentes en esta ley, tienen derecho a una serie de prerrogativas en las modalidades y condiciones que impone la misma ley, lo ya expuesto nos amplía un poco el panorama de lo que es el régimen obligatorio en materia de seguridad social mexicana.

Ambas leyes vuelven a ser similares cuando enuncian los seguros que comprenden sus regímenes obligatorios teniendo cada una sus particularidades respecto a éstos, con lo anterior, las leyes aportan un elemento más para lograr comprender qué es el régimen obligatorio.

Algo que resulta relevante para el caso que se trata en este trabajo es el hecho de que tanto en la fracción primera del artículo 11 de la LSS, como en la fracción segunda del artículo 3° de la LISSSTE, se enuncia al seguro de Riesgos de Trabajo. Algo a destacar en este punto es el hecho de que la fracción primera de la LISSSTE contempla el seguro de salud el cual en su inciso “c” incluye la rehabilitación física y mental, de lo cual es preciso hacer mención por ahora, pues posteriormente se abordará ese tema, ya que va directamente relacionado con el tema principal de la presente investigación.

Posteriormente, cada ley hace un desglosamiento de las condiciones en que pueden otorgarse los determinados seguros que contemplan, así como los requisitos que deben cumplir los asegurados o sus beneficiarios para que puedan gozar de las prestaciones, ya sea en dinero o en especie, que otorgan los Institutos de Seguridad Social.

Se insiste, si bien no existe ni en las leyes ni en la doctrina una definición sobre el régimen obligatorio, si podemos entender cuál es su finalidad, lo anterior basándonos en la exposición de motivos de las leyes del Seguro Social de 1943 y de 1997.

En orden cronológico tenemos la exposición de motivos de la Ley del Seguro Social de 1943, misma en la que expone:

“La implantación del Seguro Social representa una cuestión de primera importancia en México, pues el colocar al obrero en posibilidad, mediante tal sistema, de recibir diversos servicios y prestaciones en los casos de enfermedades, de vejez, de invalidez y de los demás riesgos que por ley natural amenazan al hombre, se les capacita para adquirir alimentos sanos o más abundantes, para alojarse en viviendas cómodas e higiénicas y para educarse física e intelectualmente.

Por cuanto a riesgos profesionales, la Ley Federal del Trabajo da a los trabajadores derecho a asistencia médica, administración de medicamentos y materiales de curación y a una indemnización”¹³

De lo anteriormente expuesto podemos darnos cuenta de que la creación del Seguro Social se hizo encaminada para la protección de los obreros contra aquellas contingencia que por su naturaleza se encuentran fuera del alcance del hombre, asimismo, otra parte de la protección es la capacitación para elevar la calidad de vida de los obreros. Por otra parte, resalta la manera en que la ley laboral vigente en esa época protegía a los trabajadores ante un eventual riesgo profesional.

Posteriormente se expide la Ley del Seguro Social del año 1973 expone:

“Las sucesivas reformas que se han hecho a la ley han tenido el propósito de avanzar hacia una seguridad social que sea integral, en el doble sentido de mejorar la protección al núcleo de los trabajadores asegurados y de extenderla a grupos humanos no sujetos a relaciones de trabajo...

Sobre este particular la ley del Seguro Social vigente a partir de 1997, en su exposición de motivos menciona:

¹³ Avila Camacho, M. (1942). Exposición de Motivos de la Ley del Seguro Social.

La seguridad social, como parte de esa política, precisa ampliarse y consolidarse no sólo por el imperativo de propiciar el bienestar de la comunidad, sino como exigencia económica, pues la redistribución de la riqueza que promueve no frena el crecimiento, sino por el contrario lo impulsa de manera real y sostenida. Mientras el hombre no disponga de elementos para superar sus limitaciones materiales y culturales no podrá alcanzar su plena productividad”¹⁴.

Como puede observarse, la ley de 1997 fue creada con una visión económica, pues contempla a la seguridad social como una manera para redistribuir la riqueza con el objetivo de que las personas tengan la capacidad de superar sus limitaciones como una manera de impulsar el crecimiento económico; sin embargo, lo relevante de lo anteriormente transcrito es que con la creación de esta ley se buscaba la ampliación de la protección más allá de los trabajadores subordinados, contemplando también a grupos humanos no sujetos a relaciones de trabajo, y se vuelve incluso más amplia cuando en el transcurrir del documento este dice que en relación a los riesgos de trabajo se buscará proteger al ser humano afectado en su salud ya sea éste un trabajador subordinado, independiente o incluso un patrón individual, con lo todo lo anterior se entiende que de aquí deriva la clasificación que sigue vigente hoy en día, que es la del régimen voluntario y el régimen obligatorio contemplándose además la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

Con la exposición de motivos de ambas leyes aún no tenemos una definición de lo que es el régimen obligatorio, pero sí nos sirven para entender las razones históricas por las cuales fue creado, así como cuál era la finalidad que se buscaba en su momento, y que a pesar de que los ordenamientos ya fueron derogados, su esencia sigue vigente en la actualidad.

En virtud de lo ya expuesto y al carecer de una definición de lo que es el régimen obligatorio en materia de seguridad social, en opinión propia se puede

¹⁴ Zedillo, E. (1995). Iniciativa de Ley del Seguro Social, Exposición de motivos. México, noviembre de.

expresar que: el régimen obligatorio en materia de seguridad social históricamente comprende un conjunto de seguros que protegen a quienes estén en la posibilidad de incorporarse a ellos bajo las condiciones y modalidades que imponen las leyes con la finalidad de que puedan gozar de un óptimo desarrollo laboral y personal, lo que trae como consecuencia un mantenimiento e incluso una mejora en su calidad de vida y sus sujetos amparados son los trabajadores subordinados y aquellos sujetos que desarrollan actividades similares dentro del mercado de la economía formal de un país.

1.4. Riesgos de trabajo.

Si recurrimos a la definición legal, tenemos qué tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, conceptualizan al denominado riesgo de trabajo como *“los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”*.

Si bien la definición legal es clara, en cuanto a la consecuencia de sufrir un riesgo de trabajo, pienso que es necesario ampliar la explicación de este punto.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, se define al riesgo como *“1. m. Contingencia o proximidad de un daño. 2. m. Cada una de las contingencias que pueden ser objeto de un contrato de seguro”*¹⁵, siendo en ambas definiciones constante la palabra “contingencia”, palabra que la fuente anteriormente citada define como *“1. f. Posibilidad de que algo suceda o no suceda”*¹⁶. Entonces, se puede ampliar la definición de riesgo para que quede la siguiente manera: “Posibilidad de que exista un suceso imprevisto que puede o no causar un daño, contingencia que puede ser objeto de un contrato de seguro”, esto concuerda con lo dicho previamente cuando se habló del

¹⁵ Española, R. A. (2001). Diccionario. Recuperado de <http://www.rae.es>. p. 5343

¹⁶ *Ibíd.* p. 1733.

régimen obligatorio, es decir, que este contempla como uno de sus seguros el de los riesgos de trabajo.

A consecuencia de lo anterior, considero necesario explicar lo que es un contrato de seguro. En una visión mercantilista, el contrato de seguro se define como:

“... la relación jurídica en virtud de la cual la empresa aseguradora, contra el pago de una prima se obliga a relevar al asegurado en los términos convenidos de las consecuencias de un evento dañoso e incierto; la prestación de la aseguradora consiste en resarcir el daño o pagar una suma de dinero”¹⁷.

Si bien lo anterior, como ya se ha mencionado, es un concepto mercantil, aplica de manera similar en materia de seguridad social, tomando en cuenta que de esto se desprenden cuatro características importantes que el autor anteriormente citado indica y que sirven para entender de manera integral al contrato de seguro, los cuales son: el elemento subjetivo, el elemento objetivo, la prima y la obligación del asegurador.

Por lo que hace al elemento *subjetivo*, este a su vez se subdivide en dos, que implica al asegurado y al asegurador. El asegurador entendido como quien tiene la obligación de resarcir el daño que pueda sufrir el asegurado o, en su caso, pagarle una suma de dinero; el asegurador en materia de seguridad social es el Instituto Mexicano del Seguro Social o el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, quienes tienen la *obligación* de proporcionar las prestaciones en dinero y/o en especie a los trabajadores que se encuentren inscritos y por lo tanto se encuentren protegidos por los seguros del régimen obligatorio. En contraparte tenemos al asegurado quien es aquel sujeto que paga una *prima* al asegurado para ser protegido contra algún evento incierto que puede generarle algún perjuicio ya sea en su persona o en su patrimonio, el asegurado en materia de seguridad social es mayormente el

¹⁷ Vázquez, O. (2017). *Contratos mercantiles*. (16° edición). México: Porrúa. p. 268.

trabajador principalmente, pero también puede serlo, en el caso de la Ley del Seguro Social, aquellos que voluntariamente puedan sujetarse al régimen obligatorio. Finalmente, por lo que hace al elemento objetivo, este es propiamente el riesgo, la probabilidad de que exista o no un daño¹⁸.

Otro punto importante para el desarrollo del presente trabajo, es estudiar las consecuencias que pueden acarrear los riesgos de trabajo.

En texto de las leyes que hacen referencia a este tema, los riesgos de trabajo pueden producir: lesión orgánica, perturbación funcional, un estado patológico que a su vez provoca una incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y muerte¹⁹.

En los primeros tres casos no es complicado entender a qué se refieren los conceptos, pues la propia Ley Federal del Trabajo los define.

La LFT en su artículo 478 establece: 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 tanto que su artículo 479 enuncia: Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. Por último, en su artículo 480 establece: 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 ESTO ÚLTIMO ES MOTIVO DE GRAN POLÉMICA EN RAZÓN DE LO QUE IMPLICA LA “IMPOSIBILIDAD DE DESEMPEÑAR CUALQUIER TRABAJO POR EL RESTO DE LA VIDA”.

¹⁸ La comparativa entre los elementos del contrato de seguro y el seguro de riesgos de trabajo es propia, pero la explicación sobre los elementos del contrato de seguro pueden encontrarse en: Vásquez, O. Op. Cit. pp. 271-280.

¹⁹ Tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado consideran como una consecuencia de los riesgos de trabajo, la desaparición derivada de actos delincuenciales, sin embargo como el tema de esta tesis está enfocado a la salud, no resulta relevante esta cuestión, sin embargo, es preciso mencionarlo en esta nota, así como aclarar la omisión que de manera intencional se ha hecho.

Finalmente, otra probable consecuencia de los riesgos de trabajo es la muerte, misma que en ninguna de las leyes anteriormente estudiadas, establece algo al respecto, por lo cual es necesario recurrir a otras fuentes para definirla.

En el sistema jurídico mexicano no existe un ordenamiento que nos defina la muerte, sin embargo, la Ley General de Salud, enuncia, específicamente, en su Capítulo IV del Título Decimocuarto que se trata sobre la pérdida de la vida, la cual sólo puede darse de dos maneras que son la muerte encefálica o el paro cardiaco irreversible, enlistándonos además, los signos que deben observarse para constatar alguno de los dos supuestos anteriormente mencionados. Con lo anterior, se puede entender, a lo que se refieren las leyes en materia de seguridad social cuando utilizan el vocablo “muerte”, haciendo notar que el término correcto a utilizar debería ser “pérdida de la vida”.

1.5. Accidente de trabajo.

Primeramente, es preciso recordar que los accidentes de trabajo son una de las dos vertientes que protege el seguro de riesgos de trabajo, este es definido por la Ley del Seguro Social en su artículo 42 de la siguiente manera:

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

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

Como anotación previa, puede afirmarse que el legislador confundo el hecho con su consecuencia, en efecto, no todo hecho súbito e imprevisto produce una lesión orgánica o una perturbación funcional, no obstante, para efectos del numeral en comento y para ser considerado como riesgo de trabajo el accidente debe, siempre, producir una lesión orgánica o una perturbación funcional.

Por otra parte, se debe tener en cuenta que de la definición legal hay dos elementos primordiales que son: primero, la lesión orgánica o perturbación funcional que puede llegar a sufrir el trabajador y, segundo, el nexo causal existente entre éstas y la relación laboral.

Por lo que hace a la lesión, esta es entendida como: “alteración de un órgano que entraña no solo una modificación morfológica, sino también funcional”²⁰. Para entender con mayor claridad la definición anterior como la legal, es necesario entender qué es un órgano, mismo que es definido como: “Unidad funcional de un organismo multicelular que constituye una unidad estructural y realiza una función determinada”²¹. Lo anterior ayuda a entender mejor el concepto que en la ley se encuentra plasmado como “lesión orgánica”; sin embargo, dentro de este concepto también se engloba a la “perturbación funcional”, pues como ya se definió, una lesión implica una modificación o una alteración funcional.

En torno al nexo causal de un accidente de trabajo con la relación laboral, tenemos que la Ley distingue entre aquellos que se dan en ejercicio del trabajo, los que se dan con motivo del trabajo y los que se dan en el traslado del domicilio al trabajo o de este a aquel también conocidos en la doctrina como accidentes *in itinere*.

Respecto a los que se dan en ejercicio del trabajo, implican una relación de causalidad directa, es decir, que es el trabajador quien tiene una relación

²⁰ Clínica Universidad de Navarra. (2020). *Diccionario médico*. Recuperado de: <https://www.cun.es/diccionario-medico>. (12 de marzo del 2020).

²¹ Ídem.

directa o próxima con el agente que le causa el accidente, que es quien opera aquello que posteriormente le causo un daño.

En tanto los que se dan con motivo del trabajo tiene una relación de causalidad indirecta, lo que implica que el trabajador al realizar las funciones propias de su empleo no interactúa con el agente que causa el daño, pero que por el hecho de la relación de trabajo dio la ocasión que provocó el siniestro²², hay quienes incluso señalan que los accidentes *in itinere* forman parte de la acepción “con motivo del trabajo”²³, pues el trayecto que realiza el trabajador es para realizar actividades propias de su labor.

Lo anterior, también tiene relación con la última parte del primer párrafo del artículo 42 que establece: “cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste”, pues estas dos condicionantes tienen relación con las actividades desempeñadas por los trabajadores dentro de su ámbito laboral.

1.6. Enfermedad de trabajo.

La obra titulada *Discapacidades de origen laboral. Evaluación Bio-psico-social*, dice que: “Son enfermedades profesionales las que se presentan con frecuencia constante en un grupo de trabajadores expuestos a las mismas condiciones y medio ambiente de trabajo y cuya etiología es específica, única, acumulativa, que provoca siempre la misma enfermedad y cuya exposición requiere cierto tiempo para manifestarse clínicamente y ocasionar incapacidad laboral”²⁴.

Respecto de este tema, en el libro *Derecho de la seguridad social*, se anota que “La enfermedad como agente etiológico actúa como agente lesivo

²² Cfr. García, O. y Roqueta R. (coords.). (2016). *Derecho de la seguridad social*. (5ª edición). Valencia: Tirant lo Blanch. Pp. 156-158.

²³ Allier, J. (2009). *Riesgos de trabajo*. Oaxaca: Porrúa. p. 18.

²⁴ Pavese, E. (1994). *Discapacidades de origen laboral. Evaluación Bio-psico-social*. Buenos Aires: Universidad. p. 28.

que origina un detrimento corporal que se manifiesta de forma lenta, larvada y disimulada a través de un proceso patológico”²⁵, asimismo apunta que “La acción lesiva de la enfermedad profesional puede manifestarse de diversas formas, en unos casos la evolución o incubación de la misma es muy lenta y su exteriorización puede presentarse mucho tiempo después de haber permanecido en el ambiente nocivo que se contrajo, o bien puede permanecer en estado latente durante un prolongado periodo de tiempo para aflorar o manifestar sus primeros síntomas a propósito o como consecuencia aparente de un acto de trabajo”²⁶, por último, esta obra nos indica que “La enfermedad de etiología laboral causa unas secuelas fisiológicas de carácter irreversible en muchos casos, pero en otros las consecuencias lesivas consisten en alergias, o sensibilización del organismos sustancias presentes en el medio laboral, de forma que la sintomatología desaparece cuando el trabajador es extraído de dicho medio”²⁷.

En tanto que la obra titulada *Derecho del trabajo, seguridad social y proceso laboral*, expone lo siguiente: “la enfermedad profesional se define médicamente como el daño, la patología médica o traumática, provocada por la presencia, en el medio ambiente laboral, de factores o agentes físicos, químicos o biológicos que merman la salud del trabajador”²⁸

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 475 establece: “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”.

Con los conceptos ya analizados, es de hacer notar una diferencia fundamental que existe entre el accidente y la enfermedad de trabajo, debido a que el primero es una acción repentina, súbita que no es esperada en el centro de trabajo; en tanto que la segunda requiere de una acción prolongada, de una

²⁵ García, O. y Roqueta R. (coords.). Op. Cit. p. 167.

²⁶ Ídem.

²⁷ Ídem.

²⁸ González-Aller, I. y Martín, R. (coords.). Op. Cit. Pp. 273 y 274.

exposición constante a un medio determinado, y aunque no es deseable, resulta previsible, pues las condiciones del medio donde se desarrolla una actividad determinada nos permite prever que la enfermedad tiene una alta posibilidad de desarrollarse.

CAPÍTULO II. ANTECEDENTES.

2.1. Constitución de 1917.

El antecedente más remoto y que aún se encuentra vigente, es la Constitución del 5 de febrero del año 1917, siendo la primera en incluir en su texto los derechos sociales en protección de los sectores populares, quienes protagonizaron la lucha de la Revolución Mexicana. Entre dichos sectores se encontraba el sector obrero, al cual se dirige el artículo 123.

En materia de seguridad social, el artículo original en su fracción XV versaba lo siguiente:

“Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario”²⁹.

Es destacable la importancia de esta fracción pues desde la fecha de su creación se ha mantenido intacta, dándonos una idea de lo trascendental que ha sido para el Estado mexicano la conservación de esta fracción tendiente a la protección de los trabajadores, que aun con el paso de más de cien años y con los constantes y acelerados cambios vividos por la sociedad mexicana, está avocada a proteger y conservar la salud de los trabajadores o, en su caso, a resarcir el daño que lleguen a sufrir con motivo o en ejercicio de sus labores.

Otra fracción relevante en materia de seguridad social es la XXIX, que en el texto original se encuentra escrita de la siguiente manera:

“Se consideran de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada

²⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Texto original). Diario Oficial. Órgano provisional de la República Mexicana. México. 5 de febrero de 1917. P. 159. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf (12 de junio de 2020).

*Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular*³⁰.

Esta fracción es importante porque contempla la creación de Cajas de Seguros Populares que, principalmente, tenían la finalidad de comunicar e inducir a los trabajadores hacia la cultura de la previsión social con el objetivo de hacerlos sabedores de los derechos a que eran acreedores por su relación laboral.

Sin embargo, el problema de la organización de estas instituciones de seguros se encuentra en que tanto la fracción XXIX como el preámbulo del texto original del artículo 123 constitucional, establecían que la creación de leyes y estas entidades no estaba solamente a cargo del Gobierno Federal, sino que también podían estar a cargo de las entidades federativas, con lo que su funcionamiento de alguna manera quedaba restringido, pues obligaba a ambas partes, pero bajo el mismo argumento, cada parte podría deslindarse de su porción de responsabilidad argumentando que le tocaba a la otra.

Es por eso que a diferencia de la fracción XV, la fracción XXIX, sí ha sido modificada quedando en la actualidad escrita de la siguiente manera:

“Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguro de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajado, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias.”

De esta manera, ahora es el Instituto Mexicano del Seguro Social el responsable de hacer lo que en su momento hacían las Cajas de Seguros Populares, esto desde la reforma a esta fracción en el año 1929. Así, ahora es el Instituto Mexicano del Seguro Social quien se encarga de realizar las labores de difusión del tema de la previsión social, así como también es la institución encargada de proteger a los asegurados o pensionados y, en su caso, sus beneficiarios, con respecto a esto, León Meléndez dice que: *“La teoría de la seguridad social ya no es sólo para los trabajadores, tal y como se venía*

³⁰ Ídem.

*aplicando, dejando un sector muy amplio sin la protección social debida, sino que se extiende a todos los sectores, entre los cuales se encuentran comprendidos los económicamente débiles*³¹.

2.2. Reforma constitucional del 6 de septiembre de 1929.

La primera reforma que se hizo al artículo 123 de la Constitución recayó sobre la fracción XXIX, obra del entonces presidente provisional, Emilio Portes Gil.

A su vez también fue reformada la fracción X del artículo 73, mismo que establece las facultades del Congreso y quedando de la siguiente manera:

“Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión único, en los términos del artículo 28 de esta Constitución y para expedir la leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en las respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a los Ferrocarriles y demás empresas de transportes amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.”

De esta manera se supera el problema que existía respecto de las Cajas de Seguros Populares (mismo que ya fue comentado con anterioridad), pues las leyes del trabajo serán ahora legisladas por el Congreso de la Unión, y por lo tanto serán aplicables en todo el país.

Por lo que hace al artículo 123, en su preámbulo y en su fracción XXIX, en el año de 1929 pasaron a ser redactados de la siguiente manera:

“Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre toso contrato de trabajo.

³¹ Meléndez, L. (2008). *La unificación del sistema de la seguridad social en México*. México: Porrúa. p. 25.

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá: seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos”

Esta reforma, además de la federalización de las normas del trabajo, también se contempla la creación de una Ley del Seguro Social, misma que con el paso de los años (específicamente en el año 1943) daría pauta a la creación de un organismo con el mismo nombre, el cual, a lo largo de la historia mexicana ha tenido gran influencia sobre el desarrollo de los trabajadores y de la sociedad, mexicana, pues se ha encargado de garantizar los seguros que por mandato constitucional y legal le han sido encomendados.

2.3. Conferencia Interamericana de Seguridad Social de 1942.

El día seis de septiembre de mil novecientos cuarenta y uno, en la República de Chile se expidió un decreto en el cual se establecía que se celebraría un Congreso Interamericano de Previsión Social, y que para ese efecto tendría que crearse una Comisión, de esta manera, durante el periodo comprendido del diez al dieciséis de septiembre del año mil novecientos cuarenta y dos, se celebró en Santiago de Chile, la cual constó de once sesiones.

De los asuntos para discusión y resolución de aquel Congreso, destacan: la aplicación del Seguro Social a los trabajadores agrícolas, a los independientes y al personal doméstico; la eficacia y economía de las prestaciones médicas y farmacéuticas del seguro de enfermedad y; la defensa de la salud a través del Seguro Social y sus relaciones con los problemas de sanidad y de la asistencia social.

Tras once sesiones de discusión, se finalizó con el acuerdo de dieciséis resoluciones, de las cuales, resultan de especial mención lo que se analizará a continuación:

Como primer punto destacable, se encuentran los incisos d) y e) de la fracción primera de la Resolución Número Uno, dichos incisos enuncian:

“d) Cada país debe crear, mantener y acrecentar el valor intelectual, moral y físico de sus generaciones activas y preparar el camino a las generaciones venideras y sostener a las generaciones eliminadas de la vida productiva. Este es el sentido de la seguridad social: Una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos.

e) El otorgamiento de estas garantías básicas estimula el esfuerzo y la iniciativa individuales y mejora la estructura de la colectividad por la eliminación de las causas de inseguridad social”³².

De lo anteriormente citado, puede entenderse que esta parte del texto tiene como objetivo la eliminación de aquellas causas que el propio texto denomina “causas de inseguridad social”, para que eventualmente se llegue a un mejoramiento en las condiciones de los trabajadores e incluso de quienes ya no son económicamente activos o de quienes están por llegar, esto resulta fundamental para la evolución de las instituciones de seguridad social, pues un eventual mejoramiento en las condiciones hacia los trabajadores, conlleva un mejor desarrollo, lo cual se convierte en un círculo virtuoso, pues las condiciones y el desarrollo se van mejorando lográndose condiciones óptimas para los empleados como para los empleadores.

Asimismo, resulta relevante la Resolución Número 8 que en su fracción primera dice: *“I. La Conferencia declara que el seguro de enfermedad debe otorgar una asistencia médica eficaz que proporcione a los asegurados y a sus familias todos los recursos de la ciencia moderna para el cuidado y fomento de la salud y para distinguir y tratar las enfermedades desde sus primeros síntomas”³³*, esta resolución resulta importante, pues en el caso del estrés, tema central del presente trabajo, es una enfermedad que no ha sido catalogada como tal, sino apenas en inicios del siglo, y menos aún, se ha contemplado como una enfermedad profesional, por lo que si nos basamos en la resolución anteriormente citada, los Estados tienen que prever los mecanismos necesarios para que esta

³² Conferencia Interamericana de Seguridad Social. (1942). *1° Conferencia Interamericana de seguridad social. Santiago de Chile, 10 al 16 de septiembre de 1942*. Santiago de Chile: Conferencia Interamericana de Seguridad Social. P. 336. Recuperado de: <http://biblioteca.ciess.org/adiss/g53/f3>. (18 de junio del 2020).

³³ *Ibidem*. P. 339. (18 de junio del 2020).

enfermedad pueda detectarse desde sus primeros síntomas y, eventualmente, ser tratada con las técnicas más modernas que para esta enfermedad existan.

Una última resolución que es relevante para el tema que se trata, es la fracción VI de la Resolución Número 10 que establece: *“Que tanto como los asegurados como los pensionados deben ser sometidos periódicamente a un examen médico, con el propósito de descubrir incapacidades en evolución, evitar la simulación de invalidez y controlar la permanencia de la incapacidad”*³⁴.

Esto es importante por varias razones, un punto a considerar es que los riesgos de trabajo tienen varias consecuencias, una de ellas es la incapacidad, derivada de la indisposición de un trabajador de continuar sus labores con regularidad, tal y como se manifiesta en los artículos 478 y 479 de la Ley Federal del Trabajo. Explicado lo anterior, la fracción VI de la Resolución Número 10 protege tanto al sector patronal como al sector obrero, otorgando un equilibrio y un trato justo, pues por una parte protege a los patrones contra la posible eventualidad de que algún o algunos trabajadores simulen una invalidez por causa de su enfermedad, y por otro lado ayuda a descubrir y, en su caso, prevenir la evolución de aquella invalidez que, en su caso, llegue a aquejar a los trabajadores.

2.4. Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de la Naciones Unidas el diez de diciembre del año 1948, siendo un parteaguas en la historia universal, no solo por los hechos tan cruentos que la hicieron posible, sino por el precedente que marcó para las legislaciones alrededor del mundo y que hoy en día se siguen creando o modificando siguiendo las bases que dejó estampadas este documento.

Para el caso de la seguridad social, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en su artículo 22 que:

³⁴ Ibídem. P. 342. (18 de junio del 2020).

“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y de los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”³⁵.

Lo anterior es complementado con lo establecido en su artículo 23, cuando señala:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

[...] Toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social [...]”³⁶.

Asimismo, el tema de la seguridad social en este instrumento normativo, es mejorado en el artículo 25 cuando estipula:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo el derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”³⁷.

Como puede observarse, esta Declaración establece el ideal de la protección social para todas las personas como una base para la protección de la dignidad humana. Sin embargo, las adversidades respecto de este tema, no han sido pocas, por lo que el derecho a la protección social, simplemente se ha limitado a los trabajadores quienes, mediante cuotas, van aportando a su sistema de seguridad social, para que en la eventualidad de sufrir algún siniestro, les sean otorgado alguno de los seguros para los cuales realiza su aportación.

No obstante que la Declaración Universal de los Derechos Humanos no contempla la protección exclusivamente para los trabajadores, sin duda, es un

³⁵ de las Naciones Unidas, Asamblea General. (1948). *Declaración Universal de los derechos Humanos*. P. 6. Recuperado de: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf (18 de junio de 2020).

³⁶ *Ibidem*. P. 7

³⁷ *Ídem*.

precedente importante para los sistemas de seguridad social que existen en el mundo, y específicamente en el caso mexicanos, al leer la Ley del Seguro Social, así como la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, vemos que el sistema de seguridad social le otorga a los trabajadores seguros para lo que en la Declaración se menciona como “*casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad*”.

2.5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

Adoptado y abierto para firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas el dieciséis de diciembre del año 1966, no entró en vigor sino hasta el tres de enero del año 1976 al cumplirse lo dispuesto en su artículo 27.

Del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales son destacables como antecedentes en materia de seguridad social, los artículos 9, 10 y 12 por las razones que se exponen a continuación.

En primer lugar, el artículo 9 estipula que: “*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social*”³⁸. Por su parte, el artículo 10, señala:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres

³⁸ de las Naciones Unidas, Asamblea General. (1966). *Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> (19 de junio del 2020).

que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social [...]”³⁹.

Como es de observarse, este ordenamiento normativo, ya contemplaba desde su creación el derecho a la seguridad social para todos los individuos, y una protección hacia la familia, tal como hoy sucede en el sistema jurídico mexicano, pues las leyes otorgan el acceso al derecho tanto como a la seguridad social como al seguro social cuando se cumplan con las condiciones y requisitos que se imponen en la misma ley, así como también, la protección a los familiares de los asegurados, con las salvedades que marca la ley.

El último artículo relevante del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es el 12, mismo que expresa:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:

- a) La reducción de la mortinatalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños;*
- b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;*
- c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;*
- d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad”⁴⁰.*

De lo anterior se desprende que el enfoque del citado artículo va dirigido principalmente hacia el derecho a la salud, pero para el objetivo del presente trabajo, resultan de especial interés el párrafo primero, así como los incisos c) y d). Lo anterior, debido a que en párrafo primero se menciona la obligación de los Estados Partes al reconocimiento del derecho al más alto nivel de salud física y mental, siendo el primer instrumento normativo que contempla la salud mental como un derecho, mismo que debe ser reconocido y protegido por los Estados.

³⁹ Ídem.

⁴⁰ Ídem.

Por lo que hace al inciso c), es de resaltar la obligación que adquieren los Estados Parte para la prevención y tratamiento de enfermedades, no solo las comunes o a aquellas que por alguna situación extraordinaria lleguen a presentarse, sino que también la protección está dirigida a las enfermedades profesionales, sin embargo, este inciso no es limitativo, ya que deja abierta la posibilidad al reconocimiento de otro tipo de enfermedades.

Y como consecuencia del inciso c), es que se da el d), pues este impone la carga a los Estados Partes de la creación de servicios de asistencia médica, así como los servicios médicos para la atención de enfermedades. Por lo tanto, al relacionar al inciso d) con el inciso c) y el primer párrafo del artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, tenemos que existe la obligación del Estado de atender cualquier enfermedad que se cause perjuicio, no solo en un aspecto físico, sino que también incluir el aspecto mental.

En el caso mexicano, si bien se ofrece protección contra una amplia variedad de enfermedades, incluyendo la de las enfermedades profesionales, este auxilio que se ofrece a los asegurados y sus beneficiarios, va relacionada a un aspecto fisiológico mas no mental, por lo que de acuerdo a lo marcado por el Pacto que se estudia, es necesario ampliar la protección que se ofrece.

Asimismo, en el ámbito nacional deben tenerse como antecedentes tanto la Ley de 1943, como la Ley de 1973, las cuales fueron estudiadas en el capítulo anterior.

CAPÍTULO III. MARCO JURÍDICO.

El desarrollo de este capítulo se enfoca al análisis de los diversos ordenamientos jurídicos vigentes en México, ya se trate de leyes nacionales o tratados internacionales, que contienen artículos referentes o relacionados con la seguridad social.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como primer ordenamiento a enunciar, se encuentra la Constitución mexicana, misma que al momento de su creación fue considerada como la primera constitución social al incluir en su texto, protección para los sectores populares entre los que se encuentra el sector obrero.

En orden numérico, el primer artículo en mencionar el derecho a la seguridad social es el artículo cuarto, párrafo cuarto, mismo que fue añadido el tres de febrero del año 1983 y cuya última reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día ocho de mayo del año 2020, este artículo dice:

“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. La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social”.

El precepto en comento establece que la seguridad social, es un derecho humano que debe ser garantizado a todos aquellos a quien la Constitución protege, asimismo, habla de una ley para garantizar el acceso a la seguridad social de todas las personas que no cuenten con ella, sin embargo, al estar todavía dentro del plazo que otorga el artículo transitorio segundo, el marco jurídico respecto de esta parte de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos aún no se ha establecido, por lo que no puede hacerse un análisis más profundo respecto de esta disposición constitucional.

Ahondando la explicación, en las relaciones obrero-patronales, existe el artículo 123, que de manera general sienta las bases sobre las cuales deben regirse las relaciones laborales en todos sus aspectos, de aquellos quienes no son trabajadores del Estado Mexicano.

Por lo que hace al apartado “A” del artículo 123 constitucional, en lo referente a la seguridad social, se encuentran las fracciones que se estudian a continuación.

En primer término, la fracción XIV establece que:

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

Resulta fundamental la importancia de lo que dispone la fracción anteriormente citada, ya que responsabiliza a los patronos de aquellos infortunios que pueden llegar a sufrir sus trabajadores por actividades relacionadas directamente con sus actividades laborales, y tal es su relevancia que no ha sido modificada desde la creación de la Carta Magna.

Al seguir con el análisis del artículo 123 de la CPEUM, es de mencionar la fracción XV relativa a la higiene y seguridad en el trabajo, la cual dicta lo que sigue:

“El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones

de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas”.

La fracción XV complementa a la fracción XIV, pues al obligar al patrón a cumplir los ordenamientos en materia de higiene y seguridad, se tiene como consecuencia mayor certidumbre de que sus trabajadores no se encuentran tan expuestos a un accidente o enfermedad de trabajo. Esto genera beneficios para ambas partes de la relación obrero- patronal, pues por una parte, minimiza las contingencias a las que se exponen los trabajadores, en tanto que a los patrones les disminuye la cantidad de indemnizaciones a pagar por los accidentes y enfermedades de trabajo, por lo que si bien esta fracción resulta en una carga más para el patrón, en un periodo más extendido, el acatamiento de esta disposición, le resulta beneficioso.

Del artículo 123 constitucional, apartado “A”, la siguiente fracción a analizar, es la XXVII, específicamente, su inciso g), que dispone:

“Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: [...]

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra”.

Lo anterior, ofrece una amplia protección al sector de los trabajadores, en tanto que a nivel constitucional, se establece la nulidad de cualquier cláusula tendiente a menoscabar los derechos de los trabajadores, y, esta fracción en específico, el derecho que tienen, a recibir una indemnización derivada de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, pese a que en el momento de

la firma del contrato de trabajo, el trabajador hubiere estado de acuerdo y conforme con dicha cláusula.

Como última fracción de análisis del apartado “A” del artículo 123 de la CPEUM, se encuentra la XXIX, misma que establece lo que sigue:

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

Derivado de lo anterior, se puede anotar, la importancia que tiene la existencia de la Ley del Seguro Social, no sólo en el presente, pues ya se ha analizado en el capítulo de “Antecedentes” de este trabajo, originalmente, esta fracción refería a las Cajas de Seguros Populares, tendientes a otorgar protección a aquellos trabajadores víctimas de algún accidente de trabajo, y esta fracción ha sido reformada un par de veces con la finalidad de adaptarse a las circunstancias del momento histórico en el que se vive, asimismo con la finalidad de ampliar la protección hacia el trabajador y su familia, estando vigente al día de hoy, la que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 21 de diciembre del año 1995.

En seguimiento del análisis del artículo 123 constitucional, pero ahora en su apartado “B”, nos encontramos con que la fracción XI es la primera en hacer mención de la frase “seguridad social”, estableciendo lo siguiente:

“XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley. [...]”

Tal y como lo estipula la fracción anteriormente citada, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, se encuentran dentro de las bases mínimas de protección constitucional, adicional a otros derechos, no menos importantes, pero que para el tema del presente trabajo, no resultan relevantes.

Asimismo, la fracción XIV del apartado “B” del artículo 123 constitucional, dispone: “La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social”. A lo cual surge la interrogante de cuáles son aquellos cargos de confianza que de acuerdo a la CPEUM, se consideran de confianza, para lo cual es necesario remitirnos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, específicamente en su artículo 5° en donde se enlistan a todos aquellos trabajadores que se consideran de confianza.

En lo referente a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son todas las veces que se hace referencia a la seguridad social, de manera particular a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales, por lo que es necesario continuar con el estudio de otros ordenamientos vigentes en el sistema jurídico mexicano.

3.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

En el presente punto a desarrollar, se analizan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que han sido ratificados por México, mismos que debido a su corta extensión, se he decidido no individualizarlos y agruparlos bajo un solo apartado.

En primer lugar, se encuentra el Convenio número 17 sobre la indemnización por accidentes de trabajo, adoptado como tal el 10 de junio de 1925, y ratificado por el Estado mexicano el 12 de mayo de 1934, este convenio en su artículo 9 establece que:

“Las víctimas de accidentes del trabajo tendrán derecho a la asistencia médica y a la asistencia quirúrgica y farmacéutica que se considere necesaria a consecuencia de los accidentes. La asistencia médica correrá por cuenta del empleador, de las instituciones de seguro contra accidentes o de las instituciones de seguro contra enfermedad o invalidez”.

De lo anterior, se destaca la súplica que hace la Organización Internacional del Trabajo a los Estados Miembro de garantizarle a los trabajadores la asistencia médica, quirúrgica y/o farmacéutica a los trabajadores, víctimas de un accidente de trabajo, si bien no menciona a las enfermedades profesionales, debe de entenderse que también resulta necesario otorgarlas para un mayor bienestar del trabajador que sobrelleve alguna contingencia derivada de sus actividades laborales.

Existe también, el Convenio número 42 sobre las enfermedades profesionales adoptado con fecha 21 de junio del año 1934, y ratificado por el Estado mexicano con fecha 20 de mayo de 1937, el cual establece en su artículo 1, lo que sigue:

“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes del trabajo.

La tasa de esta indemnización no será inferior a la que establezca la legislación nacional por el daño resultante de los accidentes del trabajo. A reserva de esta disposición, cada Miembro quedará en libertad de adoptar las modificaciones y adaptaciones que estime oportunas, al determinar en su legislación nacional las condiciones que han de regular el pago de la indemnización por enfermedades profesionales y al aplicar a las mismas su legislación sobre la indemnización por accidentes del trabajo”.

De lo anterior se desprende la obligación que se les impone a los Estados Miembro de darle el mismo trato a las enfermedades profesionales, en lo referente al monto de la indemnización, como si esta se tratara de un accidente de trabajo, sin embargo, los montos de las indemnizaciones siempre quedan a disposición de lo que dicte la legislación nacional de cada miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

Del Convenio número 42 también resulta sustancial, mencionar el hecho de que en su artículo 2, incluye un listado mínimo obligatorio de las enfermedades que los Estados Miembro deben de considerar como enfermedades profesionales en sus respectivas legislaciones, y dentro de dicho listado, no se encuentra alguna referencia a alguna afección que entre dentro del campo de estudio de la psicología, hecho que no sorprende, pues aun en el último convenio referente al tema, y en el que se actualiza el listado de enfermedades profesionales, sigue sin hacerse referencia a afecciones de carácter psicológico.

Como último ordenamiento de la Organización Internacional del Trabajo por analizar, se encuentra el Convenio número 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, con fecha 26 de junio de 1985, el cual fue ratificado por México el 17 de febrero de 1987. Este convenio, tiene la finalidad de comprometer a los Estados Miembro para que, de manera progresiva, establezcan servicios de salud en el trabajo para todos los empleados de todas las empresas en cualquier rama de actividad económica, incluso para los trabajadores del sector público, lo cual se establece en el primer párrafo del artículo 3.

Sin embargo, para un correcto análisis de este convenio de la OIT, es necesario comprender la expresión “servicios de salud en el trabajo”, concepto que se establece en el inciso a) del artículo 1 y que dice:

“(a) la expresión servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

(i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;

(ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental”.

Como puede observarse, estos servicios de salud en el trabajo (en adelante SST), son servicios que tienen como función principal de asesoramiento en relación con el medio en el que los trabajadores realizan sus actividades, con el fin de que gocen de la máxima calidad de salud física y mental, lo que consecuentemente traería una disminución de los accidentes de trabajo, beneficiando así a la parte empleada, pero también a la parte empleadora.

Destaca el hecho de que dicho convenio ya incluye a la salud mental de los trabajadores como un hecho que debe de observarse y cuidarse, a tal grado que los SST pueden asesorar sobre la adaptación de la actividad laboral según el estado de salud física y mental de los trabajadores.

Surge la interrogante de si México ha cumplido con lo dispuesto por este convenio, toda vez que lo ha ratificado y por lo tanto, se ha obligado a cumplirlo. La respuesta a la pregunta anterior, se encuentra en la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, que lleva por nombre “Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo”, misma que tiene por objetivo “Establecer las funciones y actividades que deberán realizar los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo”, en cuanto al campo de aplicación, la esta NOM establece que será aplicable en todo el territorio nacional, en todos los centros de trabajo.

Como la propia denominación de la NOM-030-STPS-2009 lo indica, la figura principal de la misma, son los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo, a los cuales se definen como: “aquellos prestados por personal capacitado, cuyo propósito principal es prevenir los accidentes y enfermedades de

trabajo, mediante el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo”⁸, y estos SST tienen como función primordial la de establecer los planes de seguridad y salud en el trabajo, que la NOM de análisis define como:

“los programas, procedimientos, medidas y acciones de reconocimiento, evaluación y control que se aplican en los centros laborales para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, con el objeto de preservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como de evitar cualquier posible deterioro al centro de trabajo”.

De lo anteriormente planteado podemos observar cierta concordancia entre la NOM-030-STPS-2009 y el Convenio 161 de la OIT, ya que si bien la primera cumple con la mayoría de los planteamientos del segundo, solo lo hace en lo relativo a la salud física, mientras que omite hacer referencia a la salud mental, pese a que el Convenio 161 realiza una clara mención al cuidado de la salud mental como parte del trabajo de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo.

En conclusión, debe considerarse necesaria una modificación a la NOM-030-STPS-2009 para que su concordancia con el Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo sea total, y también porque desde el principio de progresividad de los derechos humanos establecido en el artículo primero de la CPEUM, la protección del derecho a la salud mental ya debería de considerarse como un bien protegido por el Estado mexicano en todas las leyes que a salud se refieran.

3.3. Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo es la norma que rige todas las relaciones de trabajo que estén dentro de lo establecido por el apartado “A” del artículo 123 constitucional, estableciendo las normas de trabajo tendientes a conseguir el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social, de igual forma, tiene

el propósito de propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, lo cual se dispone en sus artículos primero y segundo.

El título noveno de la ley en comento, establece todo lo relativo a los riesgos de trabajo, estableciendo, en su artículo 473 que se considerará como tal a “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo”; asimismo, el artículo 474 establece la definición de accidente de trabajo de la siguiente manera:

“Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, 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 igual forma, el artículo 475 nos define a la enfermedad de trabajo como: “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.

Por otra parte, la LFT en su artículo 477, menciona que los riesgos de trabajo pueden tener como consecuencia: la incapacidad temporal, la incapacidad permanente parcial, la incapacidad permanente total, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial.

Posteriormente, se menciona que la existencia de estados anteriores al riesgo de trabajo, no se considerarán causales para disminuir el grado de incapacidad ni las prestaciones que correspondan al trabajador víctima del siniestro (artículo 481) posteriores al mismo, sí deberán de tomarse en cuenta para determinar el grado de incapacidad (artículo 482).

Ahora bien, el trabajador que sufra algún riesgo de trabajo, tiene derecho a lo establecido en el artículo 487 que consiste en: asistencia médica y quirúrgica; rehabilitación; hospitalización; medicamentos y material de curación; aparatos de prótesis y ortopedia, si los llega a necesitar; y a la indemnización que la propia LFT obliga.

Es necesario anotar el artículo 475 Bis que en su primer párrafo establece que:

“El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables”,

Lo anterior, porque como bien se menciona, se obliga al patrón a cumplir con las normas oficiales mexicanas aplicables, siendo una de esas la NOM-030-STPS-2009, misma que ya se analizó con anterioridad y de la cual, se observó que solo tenía como finalidad cuidar la integridad física de sus trabajadores mas no así la salud mental. Por fortuna también existe la NOM-035-STPS-2018 que viene a subsanar este hecho ya que está enfocada en la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, la cual será analizada con detenimiento más adelante en el presente trabajo.

Al continuar con el análisis de la Ley Federal del Trabajo, es vital señalar que en la tabla de enfermedades de trabajo del artículo 513, es prácticamente nula la mención de enfermedades mentales, debido a que solamente se hace mención de la neurosis, misma que solo se contempla para pilotos aviadores telefonistas y “otras actividades similares”, sin que la ley sea específica en las características que deben de tener esas “otras actividades similares” para que se les considere acreedores de las prestaciones que por ley corresponden. Lo anterior destaca la poca importancia que se le han dado a las enfermedades mentales derivadas de la exposición a determinados medios laborales.

Como último punto de comentario, la LFT indica que la tabla del artículo 513 puede ser actualizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cada que se considere necesario y conveniente para el país, así lo estipula el artículo 514, asimismo, para hacer tal revisión, deberá de tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo. Para finalizar, la STPS deberá realizar los estudios e investigaciones necesarias para facilitarle al Presidente de la República, el inicio, ante el Poder Legislativo, las adecuaciones a las que ya se ha hecho mención.

3.4. Ley del Seguro Social.

La Ley del Seguro Social como su título lo indica, es la que establece las bases para otorgar seguridad social a aquellos trabajadores que entren dentro de lo establecido en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En primer lugar, es substancial mencionar que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 6 de la LSS, el seguro social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario, pero para efectos de estudio en el presente trabajo, se analizará el régimen obligatorio, lo anterior tomando en cuenta que como su nombre lo indica, es imprescindible para todo aquel sujeto que se encuadre dentro de lo que dispone el artículo 12 de la ley de análisis, o bien para todo aquel que voluntariamente, mediante convenio con el Instituto Mexicano del Seguro Social, decida someterse a este régimen si es que se encuadra dentro de los sujetos que se mencionan en el artículo 13.

Posteriormente, tal como se estipula en el artículo 11 de la LSS, el régimen obligatorio está comprende cinco seguros, los cuales son: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y guarderías y prestaciones sociales. De los seguros anteriormente enunciados, resulta de especial relevancia es seguro de riesgos de trabajo.

Por lo que hace al primer seguro, el de riesgos de trabajo, este se describe a partir del artículo 41 de la Ley del Seguro Social, dicho artículo establece que: “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”. Seguido de esto, el artículo 42 indica que:

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

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

Como puede observarse, la definición que aquí se da, es similar a la que se establece en la Ley Federal del Trabajo, con la salvedad de que en la ley laboral, la definición incluye la muerte o desaparición derivada de un acto delincencial. Por lo que hace a la enfermedad de trabajo, esta se define en el artículo 43 de la LSS, de la siguiente manera:

“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”.

Debe hacerse la mención, que la LSS y la LFT, tienen la misma definición en este concepto, sin embargo, la LSS, nos remite a la LFT, para ver lo que debe considerarse como enfermedad de trabajo, haciendo referencia a la tabla que se presenta en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, lo que nos devuelve al problema anteriormente mencionado sobre la poca importancia, que hasta la fecha, se le ha dado a las enfermedades mentales derivadas del medio en el que los trabajadores realizan sus actividades.

El artículo 46 de la Ley del Seguro Social, establece las causales para que una eventualidad no se considere como riesgo de trabajo, lo cual es derivado de acciones de irresponsabilidad o mala fe del trabajador, sin embargo, esto no deja desprotegido al trabajador, quien tendrá derecho, según el artículo 47, derecho a las prestaciones consagradas en el seguro de enfermedades y maternidad o la pensión de invalidez, siempre que reúna los requisitos que para tales efectos se solicitan y mismos que serán analizados más adelante en el presente trabajo.

Otro artículo importante a tener en cuenta, es el 50, mismo que establece que para que un trabajador pueda disfrutar de las prestaciones en dinero por riesgos de trabajo, este deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto Mexicano del Seguro Social, lo cual nos habla de que no solamente son el patrón y el IMSS, quienes tienen obligaciones con el trabajador o asegurado, sino que también el trabajador tiene la obligación de acatar las indicaciones médicas que le determine el IMSS si es que quiere seguir cobrando las prestaciones en dinero que en su caso le correspondan, lo anterior con la finalidad de llevar un control sobre el riesgo de trabajo, evitando así, comportamientos simulados por parte del beneficiario.

Por lo que hace a las consecuencias que pueden producir los riesgos de trabajo, estas se establecen en el 55 de la LSS, y es coincidente con lo dispuesto en el artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual ya se ha analizado en el presente trabajo, con la única diferencia de que la primera no incluye a la muerte o desaparición derivada de un acto delincuenciales como un riesgo de trabajo.

De la misma manera en que se establece en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley del Seguro Social. También se establece a qué tiene derecho el trabajador que sufra algún riesgo de trabajo, dividiendo a las prestaciones en dos: en especie y en dinero. Por lo que hace a las prestaciones en especie, estas son: asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; servicio de hospitalización; aparatos de prótesis y ortopedia; y rehabilitación, lo cual coincide una vez más con el texto de la LFT.

En tanto que, para lo relativo a las prestaciones en dinero, se siguen una serie de directrices dependiendo de cada

caso en particular, dependiendo lo que determine el Instituto Mexicano del Seguro Social, con base en lo dispuesto en los artículos 58 a 69 de la LSS.

Como último punto a analizar de este seguro, queda la parte relativa a la prevención de riesgos de trabajo, pues es a través de servicios de carácter preventivo que el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada, tal como lo establece el artículo 80 de la ley que se analiza, y para cumplir con este objetivo, deberá coordinarse con los sujetos que se enuncian en el artículo 81. Debiendo llevar a cabo las investigaciones que considere convenientes sobre los riesgos de trabajo, ya que así lo establece el artículo 82, y para lo cual podrá pedir la cooperación de los patrones en los términos que indica el artículo 83. Lo ya dicho, resulta importante por el hecho de que el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene la facultad de investigar para prevenir, pero también, mediante la cooperación con otras instituciones como la STPS, puede darse cuenta del progreso que tiene la medicina, y por lo tanto de nuevas enfermedades que puedan ir surgiendo, o de aquellas que ya existían, pero no se contemplaban como tal, como lo es el caso particular del estrés.

3.5. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Esta ley establece las bases de la seguridad social de los trabajadores del Estado, aquellos que se engloban dentro del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De manera similar a la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en su artículo 2, establece que la seguridad social de los trabajadores del Estado comprende al

régimen obligatorio y el régimen voluntario, por su parte, el artículo 3 dice que dentro del régimen obligatorio se encuentran los siguientes seguros:

“I. De salud, que comprende:

- a) Atención médica preventiva;
- b) Atención médica curativa y de maternidad, y
- c) Rehabilitación física y mental;

II. De riesgos de trabajo.

III. De retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y

IV. De invalidez y vida”.

Ahora bien, pasando al análisis de los seguros, es importante destacar el seguro de salud, mismo que se define en el artículo 27 de la siguiente manera:

“El Instituto establecerá un seguro de salud que tiene por objeto proteger, promover y restaurar la salud de sus Derechohabientes, otorgando servicios de salud con calidad, oportunidad y equidad. El seguro de salud incluye los componentes de atención médica preventiva, atención médica curativa y de maternidad y rehabilitación física y mental”.

Como puede observarse, en esta ley se contempla un elemento que era ausente en las leyes anteriormente mencionadas, ya que en la LISSSTE, se hace mención de la rehabilitación de los beneficiarios de este seguro, no solamente en el aspecto físico, sino que incluye al aspecto mental, y si bien no se trata sobre el seguro de riesgos de trabajo, esto resulta ser un avance por ser algo novedoso en comparación con las leyes que ya se analizaron.

En lo concerniente a la atención médica preventiva, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado establece que “El

Instituto proporcionará servicios de atención médica preventiva tendientes a proteger la salud de los Derechohabientes” (artículo 33), asimismo, la atención médica preventiva atiende varias asignaturas, mismas que se enlistan en el artículo 34, siendo destacable una vez más, que en la fracción X del artículo antes mencionado, se encuentra la salud mental, por lo que podemos entender que la mención a la salud mental no es aislada, sino que la LISSSTE realmente la encuentra como una asignatura que debe tomarse en cuenta para la protección y una mejor calidad de vida de aquellos que son amparados por este seguro.

En continuación con el desarrollo del análisis del seguro de salud, es momento de hablar sobre la sección del seguro de salud que establece lo relativo a la atención médica curativa y de maternidad y rehabilitación física y mental. El artículo 35 de la ley que se estudia, establece:

“Artículo 35. La atención médica curativa y de maternidad, así como la de rehabilitación tendiente a corregir la invalidez física y mental, comprenderá los siguientes servicios:

- I. Medicina familiar;
- II. Medicina de especialidades;
- III. Gerontológico y geriátrico;
- IV. Traumatología y urgencias;
- V. Oncológico;
- VI. Quirúrgico, y
- VII. Extensión hospitalaria”.

Llama la atención que en lo que hace al aspecto mental, la ley establece que estos servicios son tendientes a corregir la invalidez, pero para entender a

qué se refiere con invalidez, debemos de remitirnos al capítulo del seguro de invalidez y vida, específicamente al artículo 118 que establece:

“Artículo 118. Para los efectos de esta Ley, existe invalidez cuando el Trabajador activo haya quedado imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual, percibida durante el último año de trabajo, y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional. La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto.

La Pensión por invalidez se otorgará a los Trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo...”.

Sin aún haber entrado en el análisis seguro de riesgos de trabajo, podríamos concluir que el servicio de rehabilitación sólo aplica a aquella lesión orgánica o perturbación funcional que sufran los asegurados en ajenas a la realización de actividades laborales, sin embargo, el hecho de que esta ley contemple en concepto de rehabilitación mental, es un avance en comparación con las leyes encargadas de regular los riesgos de trabajo para los sujetos que entran en el apartado “A” del artículo 123 constitucional.

Continuando con el análisis de la LISSSTE, es tiempo de citar al artículo 36 que establece:

“Artículo 36. En caso de enfermedad el Trabajador y el Pensionado tendrán derecho a recibir atención médica de diagnóstico, de tratamiento, odontológica, consulta externa, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo máximo de cincuenta y dos semanas para la misma enfermedad. El Reglamento de Servicios Médicos determinará qué se entiende por este último concepto.

En el caso de enfermos ambulantes, cuyo tratamiento médico no les impida trabajar, y en el de Pensionados, el tratamiento de una misma enfermedad se continuará hasta su curación”.

Como puede observarse, el trabajador que llegue a padecer alguna enfermedad, tiene derecho a un diagnóstico médico, un tratamiento y, en su caso, rehabilitación, nunca específica si debe tratarse de un padecimiento físico o mental, pero con todo lo anteriormente analizado, puede deducirse que incluye ambos, y este tratamiento será por un periodo determinado, sin embargo, en caso de que el tratamiento que se le dé a la enfermedad, no impida la realización de las actividades laborales, este podrá continuarse hasta la curación completa del padecimiento.

En cuanto a lo relacionado con el tema central del presente trabajo, es todo lo que debe analizarse del seguro de salud, por lo que ahora es necesario entrar al análisis del seguro de riesgos de trabajo.

Para iniciar el análisis del seguro de riesgos de trabajo, el artículo 56 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado nos da la definición de riesgo de trabajo, que es la siguiente:

“Artículo 56: Para los efectos de esta Ley, serán reputados como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los Trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Se considerarán accidentes del trabajo: toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquéllos que ocurran al Trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.

Asimismo, se consideran riesgos de trabajo las enfermedades señaladas por las leyes del trabajo”.

Como puede observarse, la definición de riesgos de trabajo y accidente de trabajo, son similares a las que se dan en la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, e incluso para el caso de las enfermedades profesionales, la LISSSTE nos remite a la LFT, por lo que sería tedioso entrar al estudio de cuestiones que ya se han dicho, pues al igual que las definiciones, las consecuencias de los riesgos de trabajo, así como las excepciones a los mismos, pues la LISSSTE solo difiere de las otras leyes en cuestiones operativas sobre el otorgamiento de las prestaciones en dinero, principalmente.

Sólo queda comentar lo siguiente, como ya se ha visto, una de las prestaciones en especie a la que el trabajador víctima de un accidente de trabajo tiene derecho, es a la rehabilitación, tanto en la LFT como en la LSS esto parece limitarse únicamente al aspecto físico, pero para el caso de la LISSSTE, al menos en lo que hace a enfermedades que no se consideran profesionales, esta ley contempla el tratamiento y rehabilitación mental por lo que sería lógico que se hiciera extensivo a las enfermedades profesionales, lo que sienta un antecedente para el tema central de esta tesis, pues estaríamos hablando de que lo anteriormente dicho daría paso a que una enfermedad como el estrés pudiera considerarse dentro de las enfermedades profesionales; pero la gran limitante a la que se enfrenta este problema, es que las enfermedades profesionales de los trabajadores del Estado son las mismas que se establecen en la tabla del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que es ineludible una reforma a dicha tabla para que se haga extensiva la protección que se le da a la salud mental en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

CAPÍTULO IV. El estrés como enfermedad profesional.

En este apartado se estudia y explica lo que se debe entender por “estrés”, por lo que se aportará el punto de vista de diferentes autores; posteriormente, se analizará un concepto más específico como lo es el estrés laboral, esto en el entendido de que es el tema central del trabajo; también se estudiarán las diversas causas que desencadenan en estrés laboral; seguido de lo anterior, se pasará al estudio de las consecuencias que trae el estrés laboral, no sólo para empleado, sino las que pueden tener los empleadores que presentan esta problemática en sus centros de trabajo; seguido de lo anterior, se analizará brevemente a la NOM-035-STP-2018, para ver su perspectiva del tema central de este capítulo; finalmente, con el estudio de todas las cuestiones anteriores, se para a determinar las razones por las que es de considerarse una enfermedad, al estrés laboral, lo que nos dará una premisa a la propuesta de incluirlo dentro del listado de enfermedades profesionales de la Ley Federal del Trabajo

4.1. Estrés.

Por una parte, tenemos que en la obra titulada *Manual de prevención de riesgos laborales*, dice que:

“Aunque el concepto de estrés puede explicarse desde diferentes enfoques teóricos y de intervención, se define desde una perspectiva global como la respuesta fisiológica, psicológica y comportamental de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”⁴¹.

En tanto que en la revista *Neurociencia y psicología* se menciona:

El concepto de estrés se puede explicar como la respuesta inespecífica de un organismo frente a cualquier demanda o exigencia producida por diversos estímulos ambientales. Esa respuesta se basa en la capacidad de los organismos para mantener su medio interno en equilibrio, en interacción con el medio externo.⁴²

⁴¹ Moreno, S. (coord.). (2012). *Manual de prevención de riesgos laborales*. (3° ed.). Barcelona: Atelier. P. 640.

⁴² Tafet, G. (2018). El estrés. *Neurociencia & psicología*. Entrega (22). P. 14.

Asimismo, Gustavo E. Tafet, expone que existen dos tipos de estrés, uno positivo y uno negativo; el primero de ellos, lo llama “*eustress*” y explica se trata de aquel que se experimenta ante determinada situación que nuestro cuerpo percibe y experimenta como algo deseable, predecible y controlable, aquellas situaciones que al decidir afrontarlas, no generan demasiada incertidumbre y que, por el contrario, tienen consecuencias predecibles, lo que nos lleva a tener una sensación de seguridad sobre nuestra persona y de los medios que disponemos para poder enfrentarlas, llevándonos a entender que podemos controlar la situación.

En lo que respecta al segundo tipo de estrés, el negativo, lo denomina como “*distress*”, mismo que se asocia con situaciones que se presentan sin que seamos capaces de predecir su desarrollo ni sus consecuencias, lo que genera una sensación de inseguridad de nuestra persona y de los medios para enfrentarla, por lo que se tiende a perder el control de la situación y de la reacción del organismo⁴³.

Con lo anterior concuerda la obra titulada “*Estrés y salud*” en la que se anota que el estrés es una palabra cuya raíz etimológica significa “presión”, el cual actualmente es uno de los problemas psicosociales más importantes, debido a que es el causante de una gran variedad de enfermedades. Lo anterior, haciendo referencia al estrés crónico, pues a diferencia del agudo que solamente requiere de una respuesta automática y espontánea que lleva a una solución fácil de conseguir, el estrés crónico, deriva de una situación no comprendida, lo que altera de manera importante todas las funciones del organismo⁴⁴.

De lo expuesto, se puede afirmar que las últimas dos obras citadas, distinguen dos tipos de estrés, uno que puede denominarse “bueno” en virtud que éste es causado por situaciones que pueden controlarse ya que forman parte de nuestra vida diaria, por lo que nuestro organismo sabe cómo enfrentarlas y

⁴³ Cfr. *Ibíd.* Pp. 51- 53.

⁴⁴ Cfr. Sánchez, M., López, C. (coords.). (2010). *Estrés y salud*. México: Universidad Autónoma Metropolitana. P. 49.

reaccionar ante tales, con lo que este tipo de estrés forma parte de nuestra supervivencia día a día.

Por otra parte, está el estrés que puede denominarse como “malo” debido a que es ocasionado por situaciones extraordinarias, que sobrepasan lo cotidiano, aquellas ante las que nos sentimos indefensos y para las cuales nuestro organismo tiene una respuesta adecuada lo que desencadena en una serie de efectos adversos para el mismo.

Así como las definiciones anteriores, la mayoría de los autores coinciden en gran parte con lo ya expuesto, por lo que resultaría repetitivo hacer más citas al respecto, y por lo cual es necesario continuar con otros puntos del presente capitulado, con el objetivo de determinar las causas por las cuales el estrés es considerado como una enfermedad.

De esta manera, es momento de tratar el estrés laboral, ya no siendo algo general a lo que están susceptibles todos los seres humanos, sino que se trata de aquel estrés que resulta con motivo o en ejercicio del trabajo.

4.2. Estrés laboral.

Primeramente, la Organización Mundial de la Salud, expone lo siguiente:

“El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación [...]”

[...] El estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y las presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no solo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador, sino también los casos en que no se utilizan suficientemente sus

*conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador.*⁴⁵

Derivado de lo anterior, es de entenderse que el estrés es la consecuencia de aquellas situaciones que sobrepasan las capacidades de los trabajadores, mismas que pueden estar relacionadas con diferentes factores que se dan tanto en el ambiente laboral, como con factores subjetivos de cada empleado.

Por su parte, el libro titulado *Manual de prevención de riesgos laborales* dice lo que sigue:

*“Actualmente se está concediendo mucha importancia al tema del estrés como desajuste en el nivel de activación o por ser crónico al que se responsabiliza de efectos negativos para la salud y para la calidad de la actuación profesional. Se aplica con más frecuencia a los/as directivos/as aunque se da en todos los niveles profesionales. aunque el término se acostumbra a utilizar con connotaciones negativas, se debería diferenciar entre eustrés como el nivel de activación adecuado, y el término distrés como desajuste en el nivel de activación debido a alguna de las siguientes situaciones: Sobreactivación excesiva, por exigencias excesivas, desproporción entre las exigencias y la respuesta dada, exceso/defecto de demandas en relación con la propia capacidad para afrontarlas, deficiente percepción de las exigencias y/o de los recursos.”*⁴⁶

De la cita antes realizada, se desprenden dos situaciones de relevante importancia: primero, que igual a la cita que le antecede, ésta afirma que el estrés laboral es el resultado de situaciones que tienen que ver tanto con la situación objetiva del trabajador, como con factores desarrollados en el ambiente laboral; segundo, se vuelven a tomar los términos de *eustrés* y *distrés* de los cuales se habló con anterioridad, y de los cuales se diferencia al primero como un nivel adecuado de estrés en tanto es una reacción básica del cuerpo para la sobrevivencia, mientras que el segundo sobrepasa las barreras de la normalidad provocando una incorrecta reacción y una deficiencia al momento de realizar las actividades encomendadas a la persona que lo padece.

⁴⁵ Organización Mundial de la Salud. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie protección de la salud de los trabajadores* (n° 3). Pp. 3-4.

⁴⁶ Moreno, S. Op. Cit. p. 640.

El libro titulado *Evaluación y control de riesgos laborales* tiene un planteamiento más amplio, ya que no considera al estrés como un tema aislado, sino que lo considera como una de las múltiples consecuencias que tienen los factores psicosociales; sin embargo, las conclusiones a las que llega sobre el estrés, son similares a las que se detallan en las obras anteriormente citadas.

En primer lugar, se anotan los factores sociales y de organización que inciden en el “estrés”, los cuales define como “*aquellas características de las condiciones del trabajo que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y alterar el normal desarrollo del trabajo*”⁴⁷.

Una vez definidos los factores psicosociales se explica que dentro de éstos se consideran aquellos que son externos al trabajador como lo son: las características del empleo; las características de la empresa; organización de la empresa; características de las tareas que se le asignan al trabajador. Aunado a lo anterior, expone que también debe de tenerse en cuenta características que no se relacionan al ambiente laboral ni a las tareas que se realizan, sino que son propias de cada trabajador, mismas que condicionan las reacciones y modo de actuar de este en la esfera laboral, dentro de las cuales se encuentran factores endógenos, así como también se incluyen los factores exógenos, por lo que las consecuencias que se deriven del estrés o del factores psicosociales y de organización en general, van a ser variables de trabajador a trabajador.⁴⁸

Lo anteriormente anotado, evidencia aquello que afecta a los factores psicosociales, lo cual es importante, porque dentro de las consecuencias negativas que éstos tienen sobre la vida del trabajador se encuentra el estrés. Por lo que la explicación que precede, nos da las bases para entender que el estrés no es algo propio de la personalidad de un determinado trabajador, y que por el contrario, es resultado de la influencia que ejercen varios agentes estresores sobre el sujeto, el cual va a reaccionar de diferente manera dependiendo de su

⁴⁷ Calatayud, A., Laborda R., Recalde, D. (2006). *Evaluación y control de riesgos laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch. pp. 295-296.

⁴⁸ Cfr. *Ibidem*. pp. 296-299.

situación particular, por lo que las consecuencias que llega a generar el estrés laboral, no pueden preverse de una manera objetiva toda vez que si bien es cierto, que existen factores que son comunes a todos los trabajadores, la situación personal y particular de cada uno, también influye en el resultado que tienen los factores psicosociales sobre el trabajador.

Ahora bien, una vez explicado que derivado de un mal manejo de los factores psicosociales puede darse como consecuencia el estrés, falta analizar cómo, la obra en análisis, define este concepto.

La obra de comento expone:

“Al hablar de estrés en el trabajo se hace referencia a un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, relacionadas con el contenido, la organización y el entorno, produciéndose un desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo, en condiciones en las que el fracaso ante esta tiene consecuencias trascendentales (o se perciben como tales)”⁴⁹

Asimismo, en esta obra también se hace referencia a los, ya múltiples veces referidos términos de eustrés y distrés, entendiéndose qué en lo referente al estrés laboral, éste se da por aquellas situaciones que sobrepasan las capacidades del trabajador o que el trabajador percibe que salen de su control, tal y como se ha venido analizando desde las dos obras que se estudiaron anteriormente.

En este libro, también se explica que el organismo tiene un método para actuar ante los agentes estresores, método que tiene tres etapas: la primera llamada “fase de reacción de alarma” en donde el organismo reacciona de manera inmediata preparándose para luchar o escapar, reacción que es de corta duración y de la que el organismo se recupera rápidamente; sin embargo, el estado de alteración del organismo puede prolongarse sin que tenga tiempo para recuperarse, por lo que entra en la segunda fase, llamada “fase de resistencia” a la cual el organismo hace frente a través de diferentes reacciones metabólicas; pero si la duración del estrés se prolonga demasiado o es muy intenso, este puede

⁴⁹ Ibídem. P. 300.

superar la capacidad de resistencia del organismo, por lo que se ve obligado a entrar en la “fase de agotamiento”, en la cual se producen diversas alteraciones psicosomáticas que dan paso a las consecuencias más graves del estrés.⁵⁰

Entonces, debe de entenderse que si bien el estrés es resultado de una situación que sobrepasa a los trabajadores, no es algo que surja de repente, y que, por el contrario, es un proceso que tiene varias etapas, por lo cual es posible detectarse y prevenirse oportunamente, antes de que las consecuencias provocadas sean manifiestas.

En la revista *Industrial data* dice que el estrés laboral es:

“la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos para enfrentarla. Se considera que se produce el estrés laboral en circunstancias donde los trabajadores muestran agotamiento emocional y apatía ante su trabajo, sintiéndose incapaz de alcanzar sus metas.”⁵¹

Una vez más, esta definición coincide con las anteriores en relación a que el estrés laboral se deriva de la percepción de incapacidad que tiene el trabajador en cuanto a las tareas o metas, lo que deriva en una indiferencia hacia su trabajo, así como desgaste tanto físico como emocional, entre otras consecuencias, de las cuales se hablará posteriormente en el apartado correspondiente.

Anotadas las diferentes definiciones sobre el estrés laboral, y de que se ha entendido que son bastante similares en cuanto lo que proponen, llega el momento de entrar al estudio de las causas que desencadenan el estrés laboral.

4.3. Causas del estrés laboral.

Gustavo E. Tafet explica que para que exista estrés, deben existir algunos estímulos o factores que lo provoquen, a los cuales se les denomina “estresores”, frente a los cuales reaccionamos mediante una serie de respuestas adaptativas, estos estresores pueden ser de tipo bioecológico cuando se relacionan con

⁵⁰ Cfr. *Ibidem*. P. 301.

⁵¹ Atalaya P., M. (2001). El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 26-27. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754> (10 de enero del 2020).

fenómenos naturales, pero también pueden ser de tipo psicosocial, cuando están vinculados con la interacción de las personas en determinado entorno social y cultural⁵².

Por lo que hace a los estresores psicosociales, el autor anteriormente referido, dice que son aquellos relacionados en cualquier contexto en el que sujeto se ve en la necesidad de interactuar con otras personas, tal es caso del entorno escolar, familiar o laboral, siendo los estresores psicosociales los principales causantes de los trastornos derivados del estrés, lo anterior, derivado del factor evolutivo y el incremento poblacional que con el paso de los siglos orilló a los individuos a vivir en grupos organizados, con roles jerárquicos y tareas específicas y con interacciones cada vez más complejas entre los mismo individuos que conforman el grupo social. Esto a su vez ha provocado que no todos los individuos generen las mismas respuestas adaptativas, por lo que la influencia de los estresores no es objetiva en todas las personas, y por lo tanto, sus consecuencias son variables⁵³.

Gustavo E. Tafet, hace referencia a la clasificación de Chrousos y Gold, quienes sugieren que los estresores son *“todos aquellos factores potencialmente adversos, físicos o emocionales, que representan una amenaza”*; así entendido, puede decirse qué factores físicos, se encuentran en el medio ambiente, en tanto que los emocionales se dividen a su vez en externos e internos. Respecto de los factores emocionales externos, éstos se dan dentro del medio ambiente en el que se desarrolla el sujeto, pero a través de los procesos mentales, se perciben como internos, es decir son aquellos que tienen que ver con las interacciones sociales que se desarrollan en los diversos entornos en que las personas desenvuelven su vida cotidiana, pero que cada una de ellas va a procesar de manera distinta, por lo que su impacto es subjetivo. En tanto que, en los factores emocionales internos, no influye ningún estímulo externo, sino que surgen del hecho de evocar algún recuerdo antiguo o reciente, lo que genera diversas reacciones de estrés, sin que

⁵² Cfr. Tafet, G. Op. cit. p. 17.

⁵³ Cfr. Ibídem. pp. 18-19.

la fuente de dicho estrés se encuentre en el medio ambiente y únicamente se encuentra dentro de sus procesos mentales, tal es el caso de las personas con depresión, ansiedad o estrés postraumático⁵⁴.

Anteriormente, se había mencionado que la obra titulada “*Evaluación y control de riesgos laborales*” considera al estrés dentro de los factores psicosociales y de organización, en su momento se enlistaron los factores que influyen en el trabajador y que pueden, de manera aislada o en su conjunto, ser causantes de estrés, por lo que ahora toca desarrollarlas⁵⁵.

En esta obra también se anotan los factores laborales, mismos que son externos al trabajador, dentro de éstos se encuentran las características del empleo, tales como: el salario, la determinación de esta condición de trabajo influye en el sentido de especificar aquel es adecuado con el trabajo que se realiza o si existe posibilidades de promoción; también se encuentran la estabilidad y la antigüedad, ambas van relacionadas ya que en la actualidad la estabilidad ya no es tan frecuente, aunque por el otro lado está la antigüedad, que si bien supera la condición de inestabilidad, puede tornarse negativa en cuanto a la monotonía de las actividades que desarrolla el trabajador, al mismo tiempo que genera la sensación de imposibilidad de promoción.

También influyen las características de la empresa, tales como: el tamaño, ya que esto condiciona el modo en que se organiza, así como también condiciona las relaciones personales que se dan dentro de la empresa; por otra parte, está la imagen social de la empresa en tanto que la forma en la que se percibe a la empresa sea buena o mala, llega a influir de manera determinante en los trabajadores de determinada empresa, ya sea en un constante esfuerzo de mantener una buena imagen, como haciendo por mejorar una mala imagen de la empresa; también influye la ubicación, ya que esta condiciona las condiciones ambientales bajo las cuales deben laborarse y también los desplazamientos que

⁵⁴ Cfr. *Ibidem*. Pp. 19-21.

⁵⁵ En lo relativo a la clasificación y descripción de los factores psicosociales cfr. Calatayud, A., Laborda R., Recalde, D. Op. cit. pp. 297-300.

debe realizar un trabajador para llegar a ella, ambos factores pueden influir positiva o negativamente en un trabajador dependiendo su ubicación respecto de la de la empresa; otro factor, es el diseño del lugar de trabajo, es decir, que tan comfortable sea para los trabajadores y con qué acondicionamientos se cuenten, si es que la empresa cuenta con ellos; por último, en este apartado, se encuentra la actividad de la empresa, ya que esta puede entrar en conflicto con la escala de valores del trabajador.

Un tercer factor externo que influye sobre el trabajador es la organización de la empresa, aspectos como la estructura jerárquica, el estilo de mando, la comunicación y la calidad de las relaciones entre departamentos, grupos de trabajo y personas, influyen directamente sobre el trabajador al momento de realizar sus labores, esto porque una mala combinación entre los factores ya mencionados, es determinante sobre la salud mental del trabajador, pudiendo causar desde pequeños conflictos en el trabajo o pudiendo desencadenar en estrés para el trabajador. Asimismo, dentro de la organización de la empresa, entran también los cambios que en determinados momentos llegan a darse en esta, ya que si bien pueden generar efectos positivos, una incorrecta implementación de los cambios puede ser la causa de problemas; otro aspecto a considerar es la jornada laboral y si esta contempla descansos u horarios fijos o variables.

Como cuarto punto externo, se encuentran las características de la tarea que realiza el trabajador, misma que incluye dentro de sí. Primero, debe de observarse el contenido del trabajo, ya que estas deben de variar en función de las capacidades del trabajador, ya que, como se ha mencionado con anterioridad, el estrés surge cuando el trabajador no se siente a la altura de las actividades que se le encomiendan, sin embargo, en la otra cara de la moneda, podemos tener a un trabajador que sí se encuentra a la altura de las tareas que se le encomiendan, pero, si lo que se le encomienda, no varía a lo largo del tiempo, el trabajador entra en un estado de monotonía, e incluso llega a pensar en la imposibilidad de ir más allá, de una promoción, lo que a largo plazo también podría derivar en estrés. Otra

característica de la tarea del trabajador que llega a influir de manera negativa sobre el trabajador es la carga mental, la cual consiste “en el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas necesarias para la realización de su trabajo”⁵⁶, dentro de la cual hay varios factores que influyen como lo son la presión del tiempo, el esfuerzo de la atención, la cantidad y complejidad de la información manejada, y la percepción de la dificultad de la tarea que subjetivamente le asigna el trabajador. También se encuentra la automatización, que si bien en un principio puede ser liberador para el trabajador, posteriormente hace que su trabajo se vuelva monótono; por último, tenemos el factor de la responsabilidad que tenga el trabajador dentro de la empresa, ya que una gran responsabilidad sin medios para controlar sus posibles variables, será generadora de estrés.

Lo anterior es todo en cuanto a los factores externos al trabajador, o bien, se les puede llamar también, factores laborales; sin embargo, éstos no son los únicos que tienen influencia para que el trabajador llegue a tener estrés, sino que también deben de considerarse aquellos factores individuales, propios del trabajador, y que al ser subjetivos son variables y menos predecibles, pero no por eso menos importantes.

Los factores individuales se dividen en dos grupos, los endógenos y los exógenos. Dentro de los endógenos se encuentran el comportamiento de la persona ante las diversas situaciones de la vida; sus aspiraciones y valores; la formación y la experiencia; las actitudes y aptitudes. Por otra parte, dentro de los exógenos, encontramos aquellos factores que rodean a la persona y que influyen de manera directa en su vida personal, tales como la condición socioeconómica, la vida familiar, las relaciones sociales y el estilo de vida.

A manera de conclusión de lo que propone la obra *Evaluación y control de riesgos laborales*, sobre la influencia de los factores psicosociales en el trabajador, se puede entender que el estrés no tiene su origen en una sola causa, sino que por el contrario, existen factores que combinados pueden hacer que este se

⁵⁶ *Ibíd.* P. 298.

presente en mayor o menor medida, incluso pudiendo existir el probable caso de una mala combinación de todos los factores, lo cual generaría consecuencias más graves que una combinación en donde solo uno de los múltiples factores no fuera idóneo. Por lo anterior no es posible cuantificar el nivel de estrés que va a tener un trabajador basándose solamente en un aspecto, sino que hay que considerar todos los aspectos en su totalidad.

Es coincidente la información que nos aporta la revista *Industrial Data* sobre las consecuencias del estrés laboral, pues esta nos dice que:

“Un hecho que casi nunca se toma en cuenta cuando se analizan los estresores en forma individual, es que el estrés es un fenómeno que se suma. El estrés va en aumento, pues cada nueva presión se suma al grado de estrés del individuo. Un estresor puede parecer poco importantes, pero si se adiciona a un grado de estrés alto, puede ser peligroso para el individuo”⁵⁷

En torno a los estresores, expone que pueden surgir de diversos factores tales como: factores ambientales, organizacionales e individuales⁵⁸. Por lo que hace a los factores ambientales, expone que el que mayor incidencia tiene sobre el estrés son las incertidumbres económicas ante cambios en las políticas económicas en el país, así sea una recesión muy pequeña, las consecuencias que tiene sobre la persona pueden ser muy grandes; asimismo, las incertidumbres políticas son estresores, este debido a que los cambios políticos suelen tener relación con las políticas económicas que ya se habían mencionado con anterioridad, pero, en algunos casos, también se relacionan con políticas laborales; como último factor ambiental, menciona la innovación tecnológica, ya que esta supone una amenaza para el trabajador que realiza procesos automatizados, o bien para aquel trabajador que no posee las habilidades o experiencia necesarias para ser indispensable para su empresa.

Dentro de los factores organizacionales, se encuentran las demandas de la tarea, que se refiere al diseño del trabajo individual, integrado por: la variedad de

⁵⁷ Atalaya P., M. op. cit. p. 28.

⁵⁸ Para la clasificación que se analiza cfr. Ibídem. Pp. 28-30.

actividades, la autonomía y el grado de automatización, ya que un trabajador con más libertad para realizar sus actividades, es menos propenso al estrés que aquel trabajador que se ve muy limitado en su margen de actuación; relacionado con lo anterior, una persona cuyas actividades dependen de la realización de actividades por parte de otras personas o grupos de trabajo, tiende más al estrés porque esta interdependencia no le permite trabajar a su modo y de manera confortable; asimismo, el lugar en que desempeña sus actividades juega un factor muy importante, esto porque aquellas condiciones físico-ambientales tales como la temperatura, el ruido ambiental, pueden aumentar la ansiedad del trabajador, de la misma manera, influye trabajar en espacios muy reducidos y/o sobre saturados, o en un lugar en donde las interrupciones son constantes.

Por último, los estresores individuales son aquellos que afectan a las personas durante las horas en que no laboran, pero que pueden influir negativamente en el trabajo, dentro de los cuales los más destacables son los problemas familiares y los problemas económicos, ya que son factores que se encuentran presentes en cotidianidad del trabajador y es algo de lo que difícilmente puede olvidarse incluso durante su jornada laboral, lo que llega a afectar negativamente su desempeño dentro de la empresa. Asimismo, otro factor individual del trabajador, va relacionado con la personalidad, entendida esta como el “conjunto de hábitos, expectativas y motivaciones adquiridas a lo largo del desarrollo del individuo y que conforma un patrón típico de comportamiento, el cual influye en el nivel de susceptibilidad al estrés”⁵⁹, por lo que algunos individuos tienen una tendencia a exagerar los aspectos negativos de los acontecimientos que le suceden en su día a día.

Para finalizar con este apartado, se puede afirmar que las causas del estrés son diversas y que no podemos cerrar al panorama a que puede ser uno solo el factor determinante de esta enfermedad, pues como ya se ha estudiado, las personas se ven afectadas por todo aquello que les rodea ya sea dentro o fuera del ambiente laboral, así como también, la personalidad que cada uno de nosotros

⁵⁹ Ibídem. P. 30.

tenemos. Llegando así a la idea de que el origen del estrés debe de analizarse desde un punto de vista multifactorial para comprender la afectación que tenga en determinada persona, teniendo en cuenta, además, su personalidad y predisposición al estrés.

Dicho lo anterior, es momento de pasar al siguiente tema de análisis que son las consecuencias del estrés laboral.

4.4. Consecuencias del estrés laboral.

Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se ha citado múltiples veces la obra "*Evaluación y control del riesgos laborales*", sobre todo en cuanto se refiere a los factores psicosociales que afectan negativamente al trabajador, dentro de los cuales se encuentra el estrés, mismo que conlleva una serie de consecuencias fisiológicas, pero para tener más claro cómo es que el estrés puede desatar graves consecuencias, es necesario entender el Síndrome General de Adaptación (SGA) propuesto por el psicólogo Seyle, y que la obra anteriormente mencionada explica de manera sencilla.

Primero, es necesario saber que el denominado SGA está compuesto de tres fases que son sucesivas: alarma, resistencia y agotamiento.

Por lo que hace a la fase de alarma, el organismo reacciona automáticamente ante el estímulo y prepara una de las dos respuestas naturales, luchar o escapar; se caracteriza por ser una reacción transitoria y no perjudicial debido a que es de corta duración y porque el organismo dispone de suficiente tiempo para recuperarse. Esta fase se manifiesta con la dilatación de pupilas, deshidratación, tensión muscular, aumento de frecuencia cardiaca y respiratoria, así como disminución de la secreción gástrica.

En lo referente a la fase de resistencia, esta se manifiesta por medio de diversas reacciones metabólicas, y aparece cuando la situación de estrés se prolonga por un lapso de tiempo tal, que no da al organismo la oportunidad de recuperarse.

Por último, en la fase de agotamiento, se produce cuando la cantidad de estrés que percibe el sujeto supera la capacidad de resistencia del organismo, ya sea por la intensidad, la duración, o una suma de ambos, lo cual provoca diversas alteraciones psicosomáticas en el individuo⁶⁰.

Con esto, debemos de entender que el estrés tiene varias fases o niveles, que tienen diferentes afectaciones sobre los individuos que lo sobrellevan, y como ya se ha visto, no son causados por un solo estresor, si no que el nivel de estrés en el que se encuentre una persona puede ser la consecuencia de varios factores, así como el tiempo al que se encuentre expuesto a dichos estresores.

En la obra anteriormente citada también se menciona que:

“La respuesta fisiológica de estrés involucra a tres sistemas: endocrino, nervioso e inmunológico, presentando múltiples interconexiones entre ellos que explican la amplitud de reacciones del organismo. Pero además de los mecanismos fisiológicos debe tenerse en cuenta también la respuesta cognitiva, ya que la forma en que una persona interpreta una situación concreta y se enfrenta a ella determina en gran medida el que dicha situación provoque o no una respuesta al estrés”⁶¹.

Lo anterior, refuerza la idea que se ha venido manejando con anterioridad y es el hecho de que el estrés no es algo que pueda medirse objetivamente debido a que está muy influenciado por la percepción de cada individuo y las condiciones que lo rodean, sin embargo, existen consecuencias derivadas del estrés que se manifiestan de manera común en aquellas personas que lo padecen.

Al continuar con el tópico en cuestión y según texto de la obra “*Evaluación y control del riesgos laborales*”, esta clasifica a las consecuencias en: fisiológicas, psíquicas, alteraciones en el comportamiento y repercusiones en la vida laboral y extralaboral⁶².

⁶⁰ Cfr. Calatayud, A., Laborda R., Recalde, D. Op. cit. p. 301.

⁶¹ Ídem.

⁶² Cfr. Ibídem. Pp. 300-305.

Las consecuencias fisiológicas, a su vez, se clasifican en psicofisiológicas, en las cuales como consecuencia de una reacción psicosomática, pueden aparecer diversos síntomas según el órgano afectado, sumado con las condiciones físicas del organismo, su estado de salud y los factores de predisposición; es decir, en este tipo de consecuencias lo que más influye es la condición de salud de la persona afectada por uno o varios estresores, lo cual puede causar consecuencias pequeñas como afecciones de la piel, e ir incrementándose al grado de llegar a casos más graves como la artritis o enfermedades cardiovasculares. Otras consecuencias fisiológicas son las asociadas a los trastornos de la conducta como: la preocupación excesiva, la incapacidad para tomar decisiones, poca capacidad de concentración, mal humor, desorientación o bloqueos mentales; sin que el hecho de padecer alguno, lo excluya de padecer otro, es decir, pueden sumarse varios de estos síntomas en una misma persona. Por último, dentro de las consecuencias fisiológicas también se encuentran los trastornos psicológicos, tales como: trastornos del sueño, ansiedad, miedos, fobias, depresión, cambios en las conductas alimenticias e inclusive trastornos de personalidad.

Respecto a las consecuencias psíquicas, éstas se dividen en trastornos emocionales y alteraciones cognitivas. Dentro de los trastornos emocionales se encuentran la inseguridad en lo referente a la falta de confianza en las capacidades de la persona, lo que a su vez dificulta su capacidad para tomar decisiones y también puede llevar a la persona a rechazar responsabilidades por esa falta de confianza en sí mismo; también se encuentra la ansiedad que se manifiesta por una sensación de inquietud extrema, la cual puede ser pasajera, pero también puede ser irracional y desproporcionada; otro trastorno es la depresión que es un síndrome caracterizado por síntomas que afectan al estado de ánimo, también se caracteriza por la falta de energía para realizar sus labores, así como también afectan el autoestima, el sueño y la alimentación; un cuarto trastorno emocional es la apatía y pasividad como un desinterés general en cambiar las circunstancias; también podemos encontrar la frustración manifestada a través de una sensación de impotencia y fracaso.

Dentro de las alteraciones cognitivas encontramos alteraciones en la atención, pues se produce una disminución en la capacidad para captar estímulos, así como para concentrarse; también hay alteraciones en la memoria al no poder retener, almacenar, recuperar y reproducir la información, lo cual no pasaría en una persona sin estrés; por último, también se altera el pensamiento, pues la reflexión, la creatividad o la toma de decisiones no se dan de manera óptima.

Entrando en el cuarto grupo de consecuencias, encontramos a las alteraciones del comportamiento como pueden ser: actitud agresiva, tanto hacia las situaciones que causan el estrés, tanto hacia las personas que conviven con la persona; aislamiento, dentro y fuera del trabajo, esto por la necesidad de evitar más estresores; derrotismo, en el sentido de que la persona asume una actitud pesimista y con desaliento y; abuso de drogas, como una opción de evasión de aquellos estresores que lo agobien constantemente.

El último grupo de consecuencias es el de las repercusiones que se tienen en la vida laboral y extralaboral. Por lo que hace a la vida laboral, se encuentra la disminución de la producción tanto en calidad como en cantidad; en este punto podemos encontrar el absentismo del trabajador como un mecanismo de defensa, ya que por no acudir al trabajo, se libera de aquellos estresores que surgen en su centro de trabajo: también encontramos la movilidad laboral, es decir, un constante cambio de puesto de trabajo puede indicar la existencia de situaciones conflictivas en el lugar en el que se desarrollan las actividades laborales y; conflictos recurrentes derivados de la mala organización dentro de la empresa y/o derivado del mal ambiente que existe en el centro laboral. Por lo que hace a la vida extralaboral, nos referimos a las consecuencias que el estrés causa en las interacciones sociales y familiares de un trabajador, en estos casos, la persona genera cierta actitud de rechazo hacia las interacciones sociales como una vía de evitar estresores adicionales a los existentes en el medio de trabajo, sin embargo, esto a su vez impide que la persona reciba apoyo de quienes integran estos grupos, pues son estas personas las que en un momento determinado podrían

servirle de apoyo y protección, pero al separarse de estos grupos, la persona solo iría disminuyendo su calidad de vida.

Con esto, se han analizado múltiples consecuencias que puede acarrear el estrés laboral, mismas que a pesar de tener como referencia una sola obra, es coincidente con la mayoría de obras que hacen referencia a este tema⁶³.

Más allá de que las opiniones sobre las consecuencias que pueda tener el estrés laboral sean coincidentes entre los distintos autores que lo han estudiado, lo importante en este punto es recalcar que cuando un trabajador padece de estrés laboral, pierden ambas partes en una relación laboral, tanto patrón como trabajador; por una parte el trabajador es el que más pierde derivado de las múltiples consecuencias que causa el estrés, que si bien pueden ser consecuencias leves y apenas perceptibles como estrés, una larga exposición a diversos estresores puede acarrear consecuencias más graves como la depresión, misma a su vez podría desencadenar en suicidio si el padecimiento no es atendido a tiempo. Por parte del patrón, ya se ha visto que un trabajador estresado no es igual de productivo que alguien que no presenta ningún síntoma de estrés, sin embargo un solo trabajador podría no representar un gran problema, el verdadero problema vendría cuando la empresa tuviera serios problemas en su desarrollo derivado de que fueran varios trabajadores los que sufrieran estrés, por eso resulta fundamental ponerle atención a este problema, pues aunque en un principio pareciera que es el trabajador el que resulta beneficiado, a largo plazo, el patrón también saldría beneficiado de la oportuna atención de este problema. Quedando así concluido este punto para pasar a tratar el siguiente.

4.5. NOM-035-STPS-2018.

El día veintitrés de octubre del año dos mil dieciocho, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención, misma que en su texto define

⁶³ Véase: Atalaya P., M. op. cit. p. 30; Tafet, G. Op. cit. pp. 96-123 y; Marrau, M. C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. Fundamentos en humanidades, (10). Pp. 54-57.

como su objetivo el siguiente: *“Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo”*⁶⁴. Lo cual resulta muy similar a lo que se ha analizado en los puntos anteriores, en especial al libro de “Evaluación y control de riesgos laborales”, mismo que se ha convertido en obra base del presente Capítulo.

Ahora bien, para el tema central del presente capítulo, resultan importantes dos definiciones que la propia NOM nos da; la primera de ellas es la de “acontecimiento traumático severo”, que la propia Norma define como:

*“Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros”*⁶⁵.

Por otra parte, tenemos la definición de “Factores de riesgo psicosocial”, que de manera puntual la norma dice que son:

“Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos

⁶⁴ Norma Oficial Mexicana. NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación. Estados Unidos Mexicanos. 23 de octubre de 2018.

⁶⁵ *Ibidem*. P. 2.

*que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo*⁶⁶.

Como puede observarse, gran parte de las definiciones anteriormente citadas, hacen referencia a premisas que se han venido desarrollando a lo largo de todo el capítulo, en tanto que el acontecimiento traumático severo, como el factor de riesgo psicosocial, generan en el trabajador una respuesta fisiológica, psicológica y comportamental de un individuo de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, lo cual puede traer como consecuencia el estrés, también podemos notar que se incluyen factores que afectan a los trabajadores fuera de su entorno laboral como la interferencia del trabajo en la familia, no se incluyen sin embargo, aquellos factores subjetivos que los trabajadores perciben de manera individual y que por lo tanto les afectan de manera distinta; pero es innegable que el solo hecho de visualizar que hay condicionantes que afectan a la salud mental de los trabajadores, es un gran avance en el tema central de este capítulo y de este trabajo en general.

Es también un gran avance, el reconocer que tanto patronos como trabajadores, a la luz de esta NOM, tienen obligaciones encaminadas a prevenir tanto los factores de riesgo psicosocial como los acontecimientos traumáticos severos, para así poder lograr un entorno organizacional favorable, el cual se define en la NOM como:

*“Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño”*⁶⁷.

⁶⁶ *Ibidem.* P. 3.

⁶⁷ *Ídem.*

En la definición anterior podemos encontrar que el entorno organizacional favorable lo que pretende evitar son todas aquellas causantes del estrés laboral que ya se han analizado en el presente capítulo, todo lo cual debe de realizarse a través de una política de prevención que contenga medidas de prevención y acciones de control, de las cuales, la NOM no dice mucho, pues son meras definiciones superficiales que no van más allá de mencionar los otros conceptos a los que ya se ha hecho referencia.

A manera de conclusión de este punto, podemos aseverar que se ha estudiado el estrés, sus causas y sus posibles consecuencias tanto para los trabajadores, como para los empleadores, es de vital importancia este capítulo dado que se enfoca mayoritariamente en el problema central del presente trabajo, por lo mismo es necesaria la crítica a la NOM-035-STPS-2018, pues si bien parece dar un gran paso en el tema de la salud mental, considerando de que antes no existía una normatividad ni siquiera cercana a tratar este tema, sigue sin considerar elementos esenciales para la correcta y completa comprensión de un problema tan grave como lo puede ser el estrés, más allá de eso, no resuelve el problema de fondo, pues solamente dice que hay que hacer prácticas que favorezcan un entorno organizacional favorable, pero no dice cuáles ni como, por lo que quienes están obligados a resolver la problemática no tienen una guía certera para resolver de la mejor manera posible esta problemática.

Ahora bien para poder concluir el cuarto capítulo, solamente debe responderse la siguiente pregunta: ¿por qué debe considerarse al estrés como una enfermedad profesional? Bueno, la respuesta es sencilla si tomamos la definición de enfermedad de trabajo de la Ley Federal del Trabajo, la cual 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”*. Teniendo claro lo anterior, podemos responder que el estrés debería considerarse como una enfermedad de trabajo toda vez que es un estado patológico que adquiere el trabajador por prestar sus servicios en un ambiente que no es el adecuado, y si bien se ha estudiado que el ambiente laboral

no es el único agente estresor, el estrés sí puede tener como origen solamente en un ambiente laboral inadecuado para los trabajadores.

Capítulo V. Análisis de la sentencia 65/2019 Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada.

La importancia de este capítulo radica en que la sentencia mencionada en el título, fue la piedra angular para despertar el interés en el tema central del presente trabajo, por lo cual es necesario su análisis desde diferentes legislaciones que tienen como base el sistema romano del derecho, es decir, será un capítulo de investigación y derecho comparado; sin embargo, antes de pasar a hacer el estudio de derecho comparado, será necesario analizar los elementos que se desprenden de la sentencia 65/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía Granada, para poder ver cuáles de esos elementos jurídicos se consideran en las distintas legislaciones a analizar.

Es preciso, pues, pasar al estudio de esta sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada el día diez de enero del año dos mil diecinueve, la cual lleva como rubro:

“El suicidio de un empleado de banca tras una discusión con un cliente es accidente laboral”; y que en su texto dice lo siguiente:

“ACCIDENTE LABORAL. Suicidio de empleado de banca tras una discusión con un cliente. Como existe una relación causal entre los hechos y el trágico fin, se presume su laboralidad, siendo intrascendente que el acto de quitarse la vida sea voluntario, porque la voluntariedad en estos casos no es consciente. Los jueces no tienen que valorar si la actuación del trabajador fue moderada o no. No tenía ninguna enfermedad o brote psiquiátrico anterior, por lo que, dada la solución de continuidad de los hechos (fuerte discusión seguida de suicidio), la decisión de arrojarse por la azotea del edificio se encuentra relacionada directamente con el trabajo”.

Por sí solo, el texto de la sentencia, no parece decir mucho, por lo cual resulta necesario adentrarnos más en el caso y analizar tanto los antecedentes, como los fundamentos jurídicos que utilizó el Tribunal para llegar a su sentencia.

Remitiéndonos al apartado de los antecedentes de hecho, encontraremos que a esta sentencia le precede un recurso de suplicación en contra de una sentencia dictada por un Juzgado de lo Social que condenaba a las empresas, empleadoras del trabajador finado, a pagar las pensiones de viudez y orfandad, lo

anterior porque dicho Juzgado consideró que el suicidio del trabajador debe considerarse como accidente de trabajo, lo cual, ya se ha visto, fue confirmado por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada en España, lo anterior por existir una relación de causalidad entre el fallecimiento del trabajador y los hechos que antecedieron al mismo, en este caso, una discusión con un cliente que le produjo un estado de alteración que no pudo controlar.

La decisión a la que han llegado los juzgados españoles parece difícil de comprender desde el punto de vista normativo mexicano, toda vez que en México tanto la Ley del Seguro Social (artículo 46 fracción IV) como la Ley Federal del Trabajo (artículo 488 fracción IV) consideran como excluyentes de riesgos de trabajo la incapacidad derivada de un intento de suicidio, por lo que debe suponerse que la muerte derivada de suicidio no podría considerarse como riesgo de trabajo, sin embargo en el estudio que se hará a continuación sobre los fundamentos jurídicos que en su momento expuso el Tribunal de Andalucía, permitirá dilucidar las normas que encaminaron el sentido de su fallo.

El primer artículo al que hace referencia el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, es el 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social, mismo que dice:

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

Derivado de lo anterior, se puede vislumbrar el porqué del sentido de la resolución del TSJAG, ya que este artículo califica como accidente de trabajo todo aquel que sufra el trabajador en el tiempo y lugar de trabajo, sin que medie algún elemento causal o alguna relación estrictamente relacionada con las labores o el estado de ánimo del trabajador, bastando solamente que el trabajador se ubique en su centro de trabajo dentro de su jornada laboral.

Un segundo precepto legal que utiliza el TSJAG es el 115.2 e), que establece:

Tendrán la consideración de accidentes de trabajo: [...] e) las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo [...].

Hay que hacer la aclaración que las enfermedades contempladas en el artículo posterior al citado, es decir, el artículo 116, hace referencia a enfermedades causadas por elementos o sustancias que varían dependiendo del ambiente en el que se realiza el trabajo, similar a la tabla que en el caso de México se contempla en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo. Lo interesante aquí es que si bien el estrés tampoco se menciona dentro de la legislación española, a diferencia de la LFT, en la LGSS puede justificarse que el estrés es una enfermedad que se originó por la ejecución del trabajo y que, por lo tanto, es un accidente de trabajo, tal como pasó en la sentencia materia de análisis.

Relacionado con lo anterior, el TSJAG enlaza su análisis diciendo que:

“Si bien es cierto que la presunción de laboralidad del actual art. 115.3 LGSS puede ser enervada por el carácter voluntario que tiene normalmente el acto de quitarse la vida, no es menos verdad que el suicidio se produce a veces por una situación de estrés o de trastorno mental que puede derivar tanto de factores relacionados con el trabajo como de factores extraños al mismo”.

Esta idea, es concordante con lo estudiado en los capítulos precedentes, pues comenta que la trágica decisión fue influenciada por una situación de estrés, misma que puede derivarse tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Más adelante en el mismo estudio jurídico, se explica lo que sigue:

“El Alto Tribunal admitió la calificación de accidente de trabajo de la muerte por suicidio, siempre y cuando no se cause de manera consciente y voluntaria, sino como consecuencia de trastornos mentales causados o que tengan conexión con el desempeño del trabajo, de modo que hay que estar a las concretas circunstancias de cada caso”.

Lo cual, una vez más, empata con lo ya estudiado, en cuanto a que se ha comentado que el estrés, sus causas y sus consecuencias no pueden medirse de manera objetiva, pues es variable de persona a persona, por lo que cada caso debe estudiarse y valorarse de manera particular para un adecuado veredicto.

Lo expresado con anterioridad resulta relevante cuando relacionamos el análisis del caso con el tema principal del presente trabajo. Ahora es tiempo de hacer un estudio las normas referentes a enfermedades y accidentes de trabajo de diversos países que tienen como base de su derecho al sistema romano, prestándole especial atención a los puntos que se resaltaron de la sentencia 65/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada.

5.1. España.

Siendo el país de origen de la sentencia, se considera oportuno, que éste sea el primer Estado del que se analizan sus leyes, que si bien ya se hizo mención de algunos preceptos, en este punto serán estudiados a detalle.

De este país, encontramos que su legislación aplicable en materia de seguridad social es la “Ley General de la Seguridad Social” cuya última reforma entró en vigor el dos de enero del año dos mil dieciséis.

Lo que resulta útil para el presente trabajo es, principalmente, lo contemplado en Capítulo III del Título II de la mencionada ley, pues es aquí donde se establecen los accidentes y enfermedades de trabajo. Primeramente, aparece el artículo 156 que nos explica qué se considera como accidente de trabajo, mismo que se procederá a seccionar para hacer un análisis más estructurado; comenzando por su primer numeral, este artículo nos dice que: “*1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*”; esta parte es bastante clara en su contenido, resultando sencilla pues solamente requiere, para su aplicación, de una interpretación literal. El segundo punto del artículo 156 resulta relevante para el presente tema lo que a continuación se cita:

“2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

[...]

e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se

pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente. [...]”.

Como bien se establece en la ley española, serán considerados accidentes de trabajo aquellas enfermedades que no estén contempladas dentro de la propia ley, siempre y cuando pueda probarse que se derivaron de la ejecución de las actividades propias del trabajo, por otra parte, se amplía la protección del trabajador al considerar como accidente de trabajo el agravamiento de una enfermedad que previamente padeciera la persona. En este orden de ideas, y relacionado con el tema que nos ocupa; desde el punto de vista de esta ley, puede considerarse al estrés como un accidente de trabajo, toda vez que puede generarse como consecuencia de las actividades realizadas en el trabajo, sin embargo, también puede darse el caso de que un trabajador cuente con antecedentes de estrés y al realizar sus actividades laborales, su problema anterior se vea agravado, contra esto la ley también lo protege al considerar el empeoramiento de una condición pasada como accidente de trabajo.

Para concluir con el análisis del artículo 156, queda hacer el estudio de sus numerales 3 y 4, que establecen lo siguiente:

“3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.”.

En lo que respecta al numeral tres, ha de considerarse accidente laboral a todas las lesiones que sufra el trabajador siempre que se cumplan dos condiciones, la primera que sea durante el tiempo de trabajo, es decir, que sea durante su jornada laboral; y la segunda condición es que sea en el lugar de

trabajo. Considerando lo anterior, no puede decirse que constituye accidente de trabajo aquel que llegue a sufrir el trabajador durante su jornada de trabajo pero fuera del lugar que deba realizar sus labores, salvo las excepciones que la propia ley señala; por otra parte, en sentido diverso, tampoco ha de considerarse accidente de trabajo aquel que sufra aquel trabajador en su lugar trabajo pero fuera de su horario laboral, con excepción de los casos considerados en la ley de estudio.

Por lo hace al numeral cuatro, este nos habla de las excepciones a lo que se considera accidente de trabajo, por un lado tenemos a la fuerza mayor pero solo a aquella que no guarde relación con el trabajo, de tal manera que no entran dentro de esta excepción aquellos fenómenos de la naturaleza que guarden relación con las condiciones en las que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

Otra excepción que se marca en la ley es el dolo o la imprudencia del trabajador; sin embargo, cuando se hizo el análisis de la sentencia 65/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, consideraron irrelevante la voluntariedad del trabajador, y solo se concentraron en enmarcar al accidente de trabajo solamente por el hecho de que dicho trabajador se encontraba en el lugar y tiempo de trabajo. Por lo que podría concluirse que esta excepción es aplicable solamente en determinados casos para lo cual debe de hacerse un análisis individual a cada caso, o por lo menos eso es lo que deja vislumbrar la sentencia mencionada con anterioridad.

Como último punto a estudiar de la legislación española, es el referente a lo que es considerado como enfermedad profesional. En este sentido, es necesario remitirnos al artículo 157 de la Ley General de la Seguridad Social que establece:

Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional¹.

En este sentido, resulta necesario consultar el documento en el cual se encuentra el cuadro que es mencionado en el artículo, mismo que lleva por nombre “*Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro*”, cuya última modificación fue el cinco de mayo del año dos mil dieciocho, y es en este documento en donde aparece dicho cuadro en el que son enlistadas las que se consideran enfermedades profesionales, sin embargo, hay que recordar que no es un listado excluyente, toda vez que la propia ley permite que se consideren otras enfermedades, siempre que se compruebe una relación de causalidad entre el trabajado desarrollado y la enfermedad; como ha sucedido con el caso del estrés, el cual fue considerado como enfermedad profesional en una sentencia del año dos mil diecinueve, a pesar de no estar contemplado en un decreto cuya última modificación se dio en el año dos mil dieciocho; y de la misma manera como lo fue en la sentencia que se ha analizado, puede darse el caso en otros fallos judiciales con el estrés u otra enfermedad.

5.2. Chile.

Como segundo país a estudiar esta Chile, en el cual existe el “Código del Trabajo”, así como la “Ley 16,744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”, las cuales son las principales normas que regulan las contingencias que les ocurren a los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.

Es preciso comenzar con el Código del Trabajo, mismo que en su artículo 184 establece lo siguiente:

El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”.

El citado artículo resulta fundamental toda vez que establece la obligación del empleador de garantizar la protección de los trabajadores en contra de los accidentes de trabajo, así como de las enfermedades profesionales, y que en caso de ocurrir alguno de los siniestros antes mencionados deberá de brindarle al trabajador una atención óptima de acuerdo al infortunio ocurrido.

No obstante lo anterior, lo que desarrolla de manera más detallada el tema de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales es la Ley 16,744, que en su artículo quinto define al accidente de trabajo como: *“toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte”*, considerando también a los accidentes que se sufran al trasladarse al trabajo o aquellos que sufran los dirigentes sindicales con motivo del desempeño de sus funciones gremiales; de esta manera solo se exceptúan como accidentes de trabajo aquellos que sean producto de fuerza mayor que no tenga relación con el trabajo, o aquellos producidos de manera intencional por el trabajador.

En tanto que a la enfermedad profesional se establece en el artículo séptimo de la siguiente manera: *“Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte”*. El artículo de comento también establece que en el Reglamento se enumerarán dichas enfermedades profesionales, debiéndose actualizar el catálogo por lo menos cada tres años; asimismo, este mismo artículo deja abierta la posibilidad de que los afiliados puedan acreditar la existencia de una enfermedad no enlistada, siempre que se haya contraído como consecuencia directa de la profesión o el trabajo.

Cabe mencionar que, adicionalmente a lo anterior, la ley de estudio contiene una nota que nos remite a la Ley 19,303, la cual establece obligaciones a entidades en materia de seguridad de las personas, pero de manera específica hay que dirigirse al artículo 14 el cual establece que:

Los daños físicos o psíquicos que sufran los trabajadores de las empresas, entidades o establecimientos que sean objeto de robo, asalto u otra forma de violencia delictual, a causa o con ocasión del trabajo, son accidentes del trabajo, sujetos a las normas de la ley N° 16.744.

Lo citado supone algo de gran relevancia en relación con el tema central de la presente tesis, toda vez que es un artículo que de manera expresa y sin lugar a interpretaciones, considera como accidente de trabajo los daños psíquicos a los que se exponen los trabajadores de determinado sector, lo cual es un avance ya que dentro de dichos daños psíquicos podemos encuadrar al estrés, lo que, como ya se ha dicho, configura accidente de trabajo.

Asimismo, derivado del estudio de la ley 16,744 resulta necesario adentrarse en el reglamento mencionado el cual fue promulgado en el año 1968 mediante el decreto 109 que lleva por nombre “Decreto por el que se aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.744, que estableció el seguro social contra los riesgos por estos accidentes y enfermedades”; el cual en su artículo 18 enumera los distintos agentes que entrañan riesgos de enfermedad profesional, mientras que el artículo 19 enlista las distintas enfermedades, así como los trabajos y agentes que entrañan el riesgo específico, destacando en esta lista el inciso trece, toda vez que en el apartado de “enfermedad” menciona *“Neurosis profesionales incapacitantes que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico”*, en tanto que en el apartado de “trabajos que entrañan el riesgo y agentes específicos”, dice esta enfermedad puede tener como causa: *“Todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa efecto”*.

Ahora bien, para entender lo anteriormente citado y su relación fundamental con el tema central del presente trabajo, es preciso destacar que el inciso trece del artículo 19 no es limitativo, ya que asume que las neurosis profesionales pueden

presentarse de distintas maneras, y si bien enlista algunos supuestos, esto no deja fuera que existan otros tipos de neurosis incapacitantes, con lo que, con esas condiciones, podríamos incluir al estrés dentro de dichas neurosis, siendo que incluso se enlistan algunas de sus consecuencias como es trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad y la depresión; otra ventaja que el inciso de referencia nos ofrece, es la oportunidad de probar la relación de causa y efecto que tengan las actividades laborales con la neurosis incapacitante que queramos evidenciar, en este caso, el estrés.

Con todo lo ya estudiado de la legislación chilena, podemos darnos cuenta de que sí es posible encuadrar a los trastornos mentales, entre ellos al estrés, como enfermedades profesionales siempre que se demuestre tuvo su origen las actividades de laborales de un trabajador. Ahora bien, si desde el punto de vista de las leyes de Chile, se estudiara el caso de la sentencia 65/2019 del TSJAG, la sentencia podría encaminarse hacia la misma decisión, toda vez, que si bien, el suicidio parece producido de manera intencional por el trabajador, este se dio como consecuencia de no haber atendido una “neurosis incapacitante”, la cual el empleador estaba obligado a advertir, según lo establecido en el artículo 184 del Código de Trabajo. Y es de esta manera en que se concluye el estudio de la legislación de la República de Chile para así poder pasar al análisis de las leyes de otro país.

5.3. Colombia.

El tercer país a estudiar es Colombia, quien tiene como marco normativo de los riesgos de trabajo, principalmente, a la “Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, así como el “Decreto 1477 de 2014 por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”.

En lo que respecta a la Ley 1,562, en su artículo tercero nos da la definición de lo que en ese país se considera accidente de trabajo, lo cual se cita:

“Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”; con lo anterior podemos notar la similitud los países anteriormente estudiados, sin embargo aquí sobresale que dentro de los accidentes de trabajo se encuentran las perturbaciones psiquiátricas, mas no define tal concepto, por lo que nos deja la interrogante de ¿Qué se considera una perturbación psiquiátrica?.

No es fácil responder a esta interrogante, toda vez que dentro de la legislación colombiana no existe una definición acerca del concepto “perturbaciones psiquiátricas”, sino que esta la encontramos dentro de la “Guía para la realización de pericias psiquiátricas o psicológicas forenses sobre perturbación psíquica en presuntas víctimas de lesiones personales y otros” publicada por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en Colombia. Y aunque la propia guía aclara que no aplica para establecer algún daño ocasionado por los riesgos de trabajo, es preciso considerarla necesaria para poder entender de manera precisa la definición de “perturbaciones psiquiátricas”, sabiendo que, como ya se ha mencionado, no hay definición legal alguna, por esta razón se cita la definición de la guía:

Desde una óptica pericial, la perturbación psíquica⁶⁸ se configura por la presencia de una alteración mental clínicamente significativa, con menoscabo importante en la adaptación y desempeño de la persona evaluada en las áreas del funcionamiento global (psíquico y/o de relación), respecto al estado pre mórbido, cuyos síntomas se constata o pronostica que durarán al menos ciento veinte (120) días luego de la ocurrencia de un evento de características traumáticas que se investiga por parte de la autoridad, con el cual se puede establecer una relación de causalidad.

Dicho de otra manera, la perturbación psiquiátrica se considera como tal, cuando la capacidad de mental y de socialización de una persona disminuye considerablemente si se le compara antes y después de un suceso que le genere un trauma, siendo importante también el elemento temporal, toda vez que la

⁶⁸ Sobre la diferencia de los términos utilizados y para un mayor entendimiento de la norma colombiana, no hay que confundir perturbación psíquica con perturbación psiquiátrica, en tanto que lo psíquico surge de una relación causal entre las interacciones del sujeto con diversos factores en su vida diaria, por lo cual es susceptible a cambios; mientras que lo psiquiátrico tiene un origen más bien orgánico, es decir se encuentra dentro del sujeto y su surgimiento es controlable pero no inevitable.

disminución a la que se hace referencia debe tener una duración de, por lo menos, ciento veinte días.

Tratando ahora el tema de las enfermedades profesionales, estas se encuentran contempladas en el artículo cuarto de la ley 1,562 de 2012, y dice:

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

De este artículo podemos observar que, al igual que los países estudiados con anterioridad, se menciona que se considerará como una enfermedad profesional cuando exista una relación de causalidad entre los padecimientos que sufra un trabajador y el medio al que estuvo expuesto; de la igual forma, hace mención a una tabla de enfermedades laborales, misma que se expidió mediante el Decreto 1,477 de 2014, y que se encuentra como anexo del artículo primero.

Al analizarla tabla de enfermedades laborales, encontramos que se encuentra dividida, principalmente, en dos secciones; la primera describe las causas o los factores de riesgo ocupacional a los que se ven expuestos los trabajadores, mismos que han de tenerse en cuenta para evitar las enfermedades profesionales; en tanto que la segunda sección va encaminada a agrupar las enfermedades para poder tener un diagnóstico médico acerca de si es o no una enfermedad profesional.

Ahora bien, dentro de la sección primera, encontramos que los agentes etiológicos se encuentran divididos a su vez en cinco tipos de agentes: químicos, físicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos. En esta sección la tabla tiene tres apartados: el primero en donde se enlistan los factores de riesgo ocupacional; el segundo que trata sobre las ocupaciones o industrias que son vulnerables a este

tipo de factores de riesgo y; el tercero que se refiere a las enfermedades derivadas de los factores de riesgo ocupacional.

Al estudiar el primer rubro, tenemos que aquí se enlistan factores como: la gestión organizacional; las características de la organización del trabajo; las características del grupo social de trabajo; las condiciones de la tarea; las condiciones del medioambiente de trabajo; la interfase persona-tarea; la jornada de trabajo (horarios y jornadas extenuantes) y accidentes de trabajo severos. Accidentes de trabajo severos (amputaciones y atrapamientos, quemaduras, descargas eléctricas de alta tensión, accidentes de tránsito, caldas de gran altura, explosiones, ahogamientos y otros), así como también asaltos, agresiones/ataque a la integridad física/violaciones. Es de destacarse que dentro de los agentes etiológicos que se mencionan, se encuentran varios que ya fueron desarrollados dentro del capítulo cuarto, específicamente en el subtema “causas del estrés laboral”, que de manera resumida, hace referencia a aquellas características del empleo que se encuentran fuera del control del trabajador, por lo que le provocan distintas respuestas psíquicas, fisiológicas o psicofisiológicas que a largo plazo le generan diversos padecimientos, mismos que se estudiarán con mayor detenimiento al hacer el análisis del tercer apartado de la Tabla de Enfermedades Laborales.

Pasemos ahora al segundo apartado, en el cual se mencionan las ocupaciones o industrias que son propensas a padecer las enfermedades que se enlistan dentro de los agentes psicosociales, no sin dejar de lado que el propio encabezado de este apartado dice que: *“El listado de ocupaciones e industrias no es exhaustivo. Se mencionan las más representativas, pero pueden existir otras circunstancias de exposición ocupacional”*. Por lo cual cualquier enfermedad enlistada en toda la Tabla de Enfermedades Laborales es aplicable a cualquier trabajador siempre que demuestre la causalidad existente entre sus labores y la enfermedad, tema que será abordado a su debido tiempo. Más allá de la aclaración anterior, en el apartado específico de los agentes psicosociales, nos

dice que estas enfermedades: *“Puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el perjuicio a la salud”*, lo anterior destaca por ser el único factor de riesgo y, por lo tanto, las únicas enfermedades que son universales dentro del plano de los accidentes de trabajo, las únicas que no aplican para un sector o sectores específicos, siendo un gran avance en lo que a salud mental de los trabajadores se refiere.

Toca ahora analizar el último rubro de la Tabla de Enfermedades Laborales, mismo que, propiamente, establece las enfermedades que pueden padecer quienes estén expuestos a los agentes etiológicos de tipo psicosocial. Es una gran variedad de enfermedades las que pueden presentarse y para efectos prácticos, no todas serán referidas, luego, dentro de las más destacables encontramos: trastornos psicóticos, depresión, ansiedad generalizada, trastornos de adaptación, estrés, hipertensión arterial, enfermedades cerebrovasculares, gastritis, trastornos del sueño y estrés postraumático. Como puede observarse, existen enfermedades que manifiestan su sintomatología solamente en aspectos físicos, sin embargo, también existen enfermedades que presentan síntomas en el aspecto mental, mismas que también pueden tener manifestaciones físicas como lo es el caso del estrés que si nos remitimos al cuarto capítulo, subtema “consecuencias del estrés laboral”, podemos recordar que el estrés tiene consecuencias que se manifiestan a nivel psicofisiológico, como a solamente a nivel fisiológico.

Como conclusión de esta primera sección de la Tabla de Enfermedades Laborales, encontramos que es posible considerar al estrés como una enfermedad profesional, si bien no propiamente como una causa, mas es considerada una consecuencia de los diversos factores psicosociales, y que además es aplicable para cualquier trabajador que demuestre la causalidad entre la enfermedad laboral y el ambiente en donde tuvo origen la misma.

Toca ahora estudiar la segunda sección de la Tabla de Enfermedades Laborales titulada “Grupo de Enfermedades para determinar el diagnóstico médico”, dividida a su vez en parte “A” y “B”, de las cuales solo nos enfocaremos en la parte “B”, específicamente en el Grupo IV que trata lo relacionado con los trastornos mentales y del comportamiento.

En la segunda sección se retoman varios elementos de los que ya se han analizado en la sección primera, tan es así, que en el primer rubro se enlistan enfermedades como: ansiedad, depresión, trastornos de adaptación y estrés; en un segundo rubro menciona el código para identificar a una determinada enfermedad; en tanto que el tercer rubro vuelve a hacer mención de los agentes etiológicos o factores de riesgo ocupacional, los cuales ya fueron mencionados cuando se analizó la sección primera; por último, el cuarto menciona nuevamente a las ocupaciones o industrias propensas a las enfermedades enlistadas, haciendo otra vez la aclaración de no ser limitativo, tan es así que incluso menciona que son proclives a estas enfermedades aquellas personas que practican, sin embargo, sobre punto surge una anotación extra de especial interés, pues establece que a pesar de existir la posibilidad de ser padecidas por cualquier trabajador, la gravedad con que se presente dependerá de las condiciones materiales y psicosociales a las que se vea expuesto, es decir, los resultados diagnósticos variaran en cada persona, pues sus condiciones no serán las mismas.

Por lo que hace al estudio de la Tabla de Enfermedades Laborales este quedaría concluido con lo escrito en el párrafo anterior, sin embargo es preciso continuar con el estudio del Decreto 1,477 de 2014, debido a que en sus artículos segundo y tercero hace referencia a la causalidad entre las enfermedades y los factores de riesgo.

El artículo segundo, establece: *“En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de*

causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral", no es el caso de la legislación colombiana, pero si del estudio de la Tabla de Enfermedades Laborales se hubiera advertido la ausencia del estrés como una enfermedad profesional, la existencia del artículo segundo daría entrada a la posibilidad de demostrar la relación causa-efecto entre la enfermedad y el origen de la misma.

Por su parte, el artículo tercero dicta:

"Para determinar la relación causa-efecto, se deberá identificar:

- 1. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes.*
- 2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo.*

Tenemos entonces que se consideran dos opciones para intentar demostrar la causalidad entre una enfermedad laboral y el riesgo al que se encuentra expuesto el trabajador, siendo la primera unos criterios de medición objetivos y como segunda opción, tenemos a la reconstrucción histórica ocupacional; ambas opciones serán tendientes a demostrar que la enfermedad tuvo como causa un factor de riesgo derivado del ambiente en donde el trabajador se ve obligado a realizar sus funciones.

Como último documento para estudiar, se encuentra el "Decreto 1507 de 2014 por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional". El estudio se centrará específicamente en el Título Primero, Capítulo XIII del Anexo Técnico, toda vez que trata sobre las "Deficiencias por Trastornos Mentales y del Comportamiento".

Tenemos entonces, que el objetivo de este capítulo es: "ofrecer una metodología para cuantificar las deficiencias derivadas de los trastornos mentales

y de los comportamientos más significativos”. Ahora bien, por lo que hace al alcance de este capítulo, se cita:

Este capítulo valora las siguientes patologías o grupos de patologías: Trastornos de humor incluyendo el trastorno depresivo mayor y el trastorno afectivo bipolar; trastorno por ansiedad incluyendo el trastorno por ansiedad generalizada, trastorno de pánico, fobias, trastorno por estrés postraumático y el trastorno obsesivo-compulsivo; trastornos psicóticos, incluyendo la esquizofrenia y los trastornos de la personalidad.

También contiene criterios para cuantificar las deficiencias derivadas de otros cuadros clínicos tales como los trastornos por estrés, trastornos somatomorfos y trastornos por abuso de sustancias [...].

Si bien el alcance de este capítulo resulta amplio, para efectos del presente trabajo, solo se estudiarán aquellos aspectos que estén concretamente relacionados con los trastornos por estrés, sobre los cuales, el Manual establece:

“Los trastornos por estrés comprenden dos categorías; el trastorno por estrés post-traumático, relacionado con un trauma de especial gravedad y el trastorno adaptativo relacionado con cambios en las circunstancias cotidianas, incluyendo enfermedades orgánicas, o las consecuencias físicas derivadas de un accidente”.

Respecto del estrés postraumático menciona el hecho de que sus manifestaciones necesariamente se prolongan por más de un mes y que puede llegar a manifestarse incluso seis meses después de presentarse el hecho traumático y el principal síntoma de este tipo de estrés es la re-experimentación del hecho traumático a través de recuerdos recurrentes, sensación de que está ocurriendo nuevamente el hecho traumático cuando se le expone a estímulos internos o externos que le recuerden aquel momento, alteraciones del sueño, pérdida de la memoria o dificultad para relacionarse, por mencionar algunos.

Por lo que hace al trastorno adaptativo, nos indica que este aparece dentro de los tres meses siguientes al cambio de las circunstancias, teniendo una duración de hasta seis meses, salvo en los casos en los que el cambio de las circunstancias es constante, lo cual da lugar a que las secuelas sean de mayor duración, tiene como principales síntomas las alteraciones de humor, pudiendo llegar a presentar síntomas de ansiedad o depresión, sin que se desarrollen en su totalidad dichos cuadros clínicos.

Lo desarrollado en los dos párrafos anteriores no es más que una descripción de dos patologías que podrían presentar síntomas similares, por lo que sirve para marcar una diferencia clara entre uno y otro, sin embargo, lo importante de ambas es que están contempladas dentro de la Tabla de Enfermedades Laborales y pueden generar una merma en la capacidad de un trabajador a la hora de realizar sus funciones laborales, tan es así que dentro del propio Anexo Técnico del Decreto 1507 de 2014 se establece metodología para evaluarlos, considerar la afectación en distintos ámbitos de la vida del trabajador, principalmente en capacidad laboral y ocupacional, para finalmente poder determinar si existe algún grado de invalidez; sin embargo entrar de lleno al análisis de estos parámetros de evaluación requiere de conocimientos técnicos específicos, por lo cual en el presente solo se deja constancia de la existencia de dichos procedimientos de medición.

Concluyendo con la legislación colombiana, podemos observar que es un país cuyas leyes presentan un enorme avance en lo que respecta a considerar al estrés, y en general a las enfermedades mentales, como enfermedad profesional, ya que no solo lo considera como consecuencia de los factores de riesgo psicosociales, sino que cuenta también con una metodología específica para determinar el grado de invalidez del trabajador que lo padece, y lo hace de un modo tan detallado y específico que no permite que algo relacionado con este tema quede sujeto a interpretación. Y es por esta razón que sobra hacer un análisis de la sentencia 65/2019 de Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, pues sin lugar a dudas, utilizando las leyes colombianas, se hubiera llegado a la misma conclusión.

Ahora bien, como conclusión general de este Capítulo V, se han estudiado tres países para ver la manera en que podría interpretarse la sentencia 65/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, sobre todo en lo relacionado con la voluntariedad del trabajador para llegar a las consecuencias que en su momento se detallaron. Lo interesante de este capítulo radica en que se

fue de menos a más, pues si bien se empezó el estudio en el país de origen de la sentencia (España), pudo verse que la manera en que los riesgos de trabajo están legislados, da lugar a interpretaciones en las que la balanza puede inclinarse hacia uno u otro lado, tan es así que el caso tuvo que resolverse mediante jurisprudencia.

Se continuó el estudio con Chile, que si bien sus leyes sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales ya empiezan a considerar al estrés y otras enfermedades mentales como riesgos de trabajo, la falta de una metodología adecuada hace que su sustento no sea tan firme y todavía pueda requerir de interpretación.

Por último se estudió a Colombia, cuyas leyes en cuanto a riesgos de trabajo considero las que mejor soporte tienen cuando se habla de las enfermedades mentales como enfermedades laborales, pues no solamente las establece dentro de su Tabla de Enfermedades Laborales lo que, de principio, no dejaría lugar a interpretación alguna, pero adicional a eso cuenta con un documento con metodologías específicas para valorar el daño que ocasionan las diversas enfermedades laborales, lo que crea un sistema encaminado a desmentir o reforzar la premisa de si una enfermedad mental debe considerarse como riesgo de trabajo.

Capítulo VI. Comprobación del estado patológico.

Como se expuso en el capítulo anterior, el estrés sí puede considerarse como una enfermedad profesional, e incluso se ha visto, sobre todo en el caso colombiano, que puede establecerse una metodología para determinar si esta patología causa algún grado de invalidez en el trabajador y poder así establecer las prestaciones a las que tiene derecho.

Ahora es momento de analizar el caso de México y poder dar respuesta a dos interrogantes fundamentales para la comprobación del estado patológico siendo la primera: ¿A quién corresponde la carga de la prueba?; en tanto que la segunda interrogante es: ¿Cuál es el medio de prueba idóneo para la comprobación del estado patológico?

6.1. Carga de la prueba.

No resulta sencillo responder la interrogante de a quién corresponde la carga de la prueba al intentar demostrar la existencia de una enfermedad profesional debido que no existe disposición expresa al respecto ni en la Ley del Seguro Social, ni en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado así como tampoco en la Ley Federal del Trabajo.

Pero tampoco podemos afirmar que, como en la mayoría de los casos en el derecho procesal laboral, la carga de la prueba debe recaer en el patrón, pues sería muy arriesgado hacer tal afirmación, además de que sobrepasaría el equilibrio de los factores de la producción, otorgándole al trabajador una ventaja evidente en contra del patrón, siendo esto contrario a los principios contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

No obstante, la tesis aislada que lleva como rubro “ENFERMEDADES NO PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LA COMPROBACIÓN DE SU CARÁCTER PROFESIONAL CORRESPONDE AL TRABAJADOR” nos ofrece una pauta al establecer:

“No es exacto que opere la presunción a que alude el artículo 476 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de una enfermedad pretendidamente profesional, cuando ésta no se encuentra como enfermedad específica dentro del artículo 513 de la ley en cita, pues para

que opere aquélla, ese padecimiento debe estar de manera específica o como afección dentro del mencionado artículo 513 de la ley laboral; de no ser así, corresponde al trabajador acreditar fehacientemente la relación causa-efecto entre la afección y el trabajo desempeñado o medio ambiente laboral, lo cual es un requisito indispensable cuando se trata de enfermedades cuya profesionalidad no se presume”.

Complementando lo anterior, existe también la jurisprudencia que tiene por rubro: “RIESGOS DE TRABAJO. CARACTERÍSTICAS Y DISTINCIONES”, que expresa:

“[...] La naturaleza de una enfermedad de trabajo corresponde demostrarla al obrero que la padece, y sobre el particular es criterio reiterado que la prueba pericial es la idónea para tal efecto, pero no basta que un médico diagnostique una determinada enfermedad para que se considere de origen profesional, ya que debe justificarse, además, su causalidad con el medio ambiente en que se presta el servicio, salvo que se trate de las enfermedades de trabajo consignadas en la tabla del artículo 513 de la ley laboral, que conforme al artículo 476 de la misma ley se presumen como tales [...]”.

De esta manera, debe entenderse que cuando una enfermedad no se encuentra prevista dentro de las establecidas dentro de la tabla del artículo 513, corresponde al trabajador no solamente demostrar su existencia, sino que además debe probar la relación existente entre la enfermedad que afirma debe considerarse profesional y las actividades que realiza y/o el medio en el que las realiza. Ahora bien, siguiendo esta lógica, también podemos recurrir al principio general del derecho que expresa: “quien afirma está obligado a probar”, de esta manera la carga de la prueba continuaría recayendo sobre el trabajador, enfatizando nuevamente, solamente cuando se trata de darle el carácter de profesional a una enfermedad que no se encuentre contemplada dentro del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo.

La respuesta de la interrogante “¿A quién corresponde la carga de la prueba?” queda resuelta sin mayor complicación puesto que dentro del sistema jurídico mexicano existe jurisprudencia para responder tal cuestionamiento, asimismo, se han expuesto razonamientos lógicos que ayudan a darle fuerza a dicho argumento. Resuelta la primera interrogante formulada en la introducción del presente capítulo, queda pendiente la interrogante acerca del medio o los medios de prueba más idóneos para la comprobación del estado patológico del estrés, misma que será estudiada a continuación.

6.2. Medios de prueba.

En su momento se ha estudiado que el estrés puede surgir de una extensa combinación de factores tanto objetivos como subjetivos y que uno de los de mayor importancia para el surgimiento de este en relación con el trabajo, es el medio en el cual el trabajador debe realizar sus actividades.

El objetivo de este punto es, por una parte, tratar de establecer el medio de prueba idóneo para la justificación del estado patológico del estrés y, por otra parte, establecer una forma de evaluar el medio ambiente laboral del trabajador, toda vez que esto nos permitirá reforzar la comprobación de la causalidad entre la enfermedad y el carácter de profesional que se pretende demostrar, dándole fuerza jurídica al momento de reclamarla en juicio.

A *priori*, podemos decir que puede considerarse al estrés como una enfermedad laboral con la simple aplicación del artículo 43 de la Ley del Seguro Social o el 475 de la Ley Federal del Trabajo que de manera similar establecen que: “*Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios*”, por lo que solamente bastaría con establecer una relación de causalidad entre la enfermedad y el medio en el que el trabajador lleva a cabo sus actividades.

Pero para que tenga más solidez lo que se intenta argumentar, no debe interpretarse la ley parcialmente, sólo en cuanto a lo que resulta de mayor beneficio para nuestros objetivos, sino que debe interpretarse en su conjunto para poder tener un argumento válido, por lo es preciso citar el artículo 476 de la Ley Federal del Trabajo que establece: “*Serán consideradas enfermedades de trabajo las que determine esta Ley y la actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*”; es decir, se establece la existencia de una presunción legal

respecto de aquellas enfermedades establecidas en la propia Ley Federal del Trabajo, específicamente en su artículo 513 que contiene la “Tabla de Enfermedades del Trabajo”. La forma en la que opera la presunción legal consiste en que solamente hay que comprobar que el trabajador realiza alguna de las actividades que se mencionan en la tabla, o bien, demostrar que dentro de las actividades que realiza, se encuentra expuesto a alguno de los agentes que se mencionan; sin embargo, como ni el estrés ni los factores de riesgo psicosocial se encuentran dentro de la tabla, el trabajo resulta todavía más elaborado, debido a que toca demostrar de manera cabal la relación de causalidad entre las diversas actividades del trabajador y el estado patológico al que pretendemos darle el carácter de enfermedad profesional, así como también resulta necesario encontrar el medio idóneo para demostrar tal padecimiento.

Retomando la jurisprudencia que al rubro lleva: “RIESGOS DE TRABAJO. CARACTERÍSTICAS Y DISTINCIONES”, encontramos que considera a la prueba pericial como la mayor eficacia para demostrar la enfermedad profesional tal como lo establece cuando dice: “[...] *La naturaleza de una enfermedad de trabajo corresponde demostrarla al obrero que la padece, y sobre el particular es criterio reiterado que la prueba pericial es la idónea para tal efecto [...]*”.

Para reforzar el argumento anterior, ha de complementarse con la Tesis Aislada cuyo rubro es: “ENFERMEDAD PROFESIONAL. ES LEGAL LA CONDENA A SU RECONOCIMIENTO CUANDO ES DIAGNOSTICADA PERICIALMENTE EN EL JUICIO Y PUEDE INFERIRSE QUE GUARDA RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO O EL MEDIO AMBIENTE EN EL QUE EL TRABAJADOR ADUJO HABERSE DESEMPEÑADO AL SERVICIO DEL PATRÓN, SIN QUE OBSTE QUE AL FORMULAR LA DEMANDA HAYA OMITIDO DESCRIBIR EXPRESAMENTE SU PADECIMIENTO NI LA DENOMINACIÓN TÉCNICA O MÉDICA DEL MISMO”; es desde el propio rubro de la mencionada tesis que se esclarece que para demostrar la existencia de una enfermedad profesional se requiere que su diagnóstico sea mediante una

prueba pericial, y leyendo el contenido de la propia Tesis Aislada, encontramos que:

“Es legal la condena al reconocimiento de una enfermedad profesional, aun cuando el trabajador omite en su demanda referir expresamente que tiene dicho padecimiento, así como precisar su denominación técnica o médica, siempre y cuando le sea diagnosticado pericialmente en el procedimiento y pueda inferirse que guarda relación con las condiciones de trabajo o el medio ambiente en el que adujo haberse desempeñado al servicio del patrón. Ello, en la medida en que para determinar la legalidad de la aludida condena no debe atenderse únicamente a la descripción expresa de los padecimientos efectuada en la demanda laboral, ni mucho menos a que en ésta se haya asentado la denominación técnica o médica específica de los mismos, sino que debe tomarse en cuenta el diagnóstico médico de la enfermedad, contenido en el dictamen pericial ofrecido en autos, y que pueda inferirse la relación entre ésta y las condiciones en las que, según lo expuesto por el trabajador, se desempeñó al servicio del patrón [...]”.

De lo anteriormente citado es preciso destacar dos cuestiones, primero, que nuevamente se requiere de una pericial médica para demostrar la existencia de una enfermedad profesional, en segundo lugar, se nos menciona que es necesario establecer una relación entre los padecimientos diagnosticados en la pericial médica y las condiciones en las que se desarrollaba la actividad laboral.

Lo precedente se complementa con lo dicho por la Tesis Aislada de rubro: “ENFERMEDAD PROFESIONAL. CUANDO SE RECLAMA SU RECONOCIMIENTO DEBEN TOMARSE EN CUENTA, EN SU CASO, LAS ACTIVIDADES QUE EL PATRÓN DIJO DESARROLLABA EL TRABAJADOR, AL COMPLEMENTAR LAS MANIFESTADAS POR ÉSTE” que en su texto dice: *“Cuando un trabajador solicita el reconocimiento de una enfermedad profesional, deben analizarse las actividades que desempeñó en su vida laboral y que señaló en su escrito de demanda, y si éstas coinciden con alguna de las señaladas en la fracción del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo correspondiente a la enfermedad que padece, debe presumirse la profesionalidad del padecimiento. De no ser así, resulta indispensable acreditar el nexo causal entre la afección que aqueja al trabajador y el entorno laboral en el que se desarrolla, siendo procedente la prueba pericial médica [...]”.*

Puede observarse que ambas tesis tienen congruencia entre sí al establecer la prueba pericial médica como la adecuada para intentar comprobar la existencia de una enfermedad profesional. Hecho que es reforzado todavía con la Jurisprudencia que tiene al rubro:

“ENFERMEDAD DE TRABAJO. PARA DETERMINAR SU ORIGEN Y, EN SU CASO, EL RECONOCIMIENTO DE SU PROFESIONALIDAD, ES INDISPENSABLE COMPROBAR LOS HECHOS DE LA DEMANDA QUE SE RELACIONAN CON LA ACTIVIDAD ESPECÍFICA DESARROLLADA O CON EL MEDIO AMBIENTE LABORAL EN QUE SE PRESTÓ EL SERVICIO, YA SEA

QUE SE TRATE DE LAS QUE ESTÁN O NO PREVISTAS COMO DE TRABAJO EN EL ARTÍCULO 513 DE LA LEY FEDERAL RELATIVA”; al establecer lo siguiente:

“[...] En ese sentido, se concluye que para calificar el origen profesional de una enfermedad, no es suficiente que tanto el padecimiento como la actividad estén comprendidos en alguno de los apartados de la tabla a que se contrae el citado precepto legal, ni es válido sostener que el dictamen pericial médico por sí solo pueda conducir a aquella calificación por actualizarse la presunción legal, sin necesidad de comprobar que se desarrolló la actividad específica o el medio ambiente señalados en la demanda laboral, ya que se requiere, necesariamente, de la comprobación de dos hechos: de la existencia del padecimiento, por lo general diagnosticado en el dictamen pericial médico, y de que la actividad específica que se desarrolló o el respectivo medio ambiente esté identificado, pues sólo si se conocen estos hechos podrá determinarse el referido nexo causal y actualizarse, en su caso, la presunción legal sobre el origen profesional de la enfermedad diagnosticada”.

Con esta Jurisprudencia se puede entender la necesidad de tener un dictamen pericial médico para probar la existencia de una enfermedad profesional y, nuevamente, se observa que no basta el sólo hecho de demostrar la existencia de la enfermedad, sino que debe demostrarse el vínculo que existe entre la enfermedad y las actividades que se realizan, o bien en el medio en el que el trabajador se ve en la necesidad de realizar sus labores.

Por lo expresado, se puede afirmar que la manera más efectiva para la demostración de la existencia de una enfermedad profesional es la pericial médica, y no podría ser distinto cuando se quiera hacer valer el estrés como una enfermedad del trabajo, siempre que, además de su existencia, se demuestre que tuvo su origen por las actividades propias de su empleo o por el medio en el que se veía obligado a llevarlas a cabo. Es por lo anterior que resulta necesario estudiar dos cosas, en primer lugar, la prueba pericial, toda vez que es el elemento fundamental a la hora de intentar demostrar la existencia de una enfermedad, máxime si a dicha enfermedad se le pretende atribuir el carácter de profesional; en segundo lugar, es necesario establecer un método para evaluar el ambiente de trabajo con el fin de darle más solidez a la relación de causalidad entre la enfermedad y las actividades laborales, este punto toma especial relevancia si recordamos que en su momento se habló de que es uno de los

factores más influyentes en el surgimiento del estrés laboral, lo cual se estudió dentro de las causas del estrés laboral.

6.2.1. Pericial médica.

De acuerdo al artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo:

“La prueba pericial sólo será admisible cuando para acreditar un hecho controvertido se requieran conocimientos en la ciencia, arte, profesión, técnica, oficio, o industria de que se trate, y en general cuando se trate de materias que por su naturaleza no sean conocidas por el Tribunal”

Para el caso que se está estudiando resulta necesario que la prueba pericial médica cumpla con los requisitos adicionales establecidos en el artículo 899-E de la Ley Federal del Trabajo, debido a que la intensión consiste en exigir que se le dé el carácter de profesional a una enfermedad que no se encuentra contemplada en la tabla del artículo 513 de la ley citada, así como a las diversas prestaciones que la ley otorga en caso de riesgos de trabajo.

Luego, dentro de los requisitos enlistados en el artículo 899-E destacan: el diagnóstico sobre los padecimientos reclamados; 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; y 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.

Puede notarse que para acreditar el hecho que se intenta reclamar, no basta solamente que identifique el estado patológico a través de un diagnóstico médico; también resulta necesario que el perito establezca la relación de causalidad que existe entre las actividades del trabajador y el diagnóstico que elaboró respecto de la enfermedad que se reclama; por último, el perito debe expresar los medios de convicción en los cuales se basó para determinar los puntos anteriores, tomando especial relevancia aquellos estudios médicos a los

que el trabajador se haya sometido con anterioridad, debido a que suelen ser un antecedente importante a la hora de evaluar cualquier enfermedad, ya sea física o mental.

Con relación a la prueba pericial existe jurisprudencia que complementa el entendimiento de este medio de prueba con relación a la comprobación de enfermedades profesionales, tal es el caso de la Tesis Aislada que tiene como rubro: “PERICIAL MÉDICA, ES INCONDUCTENTE PARA ACREDITAR LA PROFESIONALIDAD DE UNA ENFERMEDAD CUANDO EL ACTOR OMITE EXPRESAR EN SU DEMANDA LOS HECHOS REFERENTES A SU ACTIVIDAD LABORAL Y AL AMBIENTE DE TRABAJO”; la cual en su contenido indica:

“Para que la prueba pericial aportada por un trabajador sea conducente para acreditar su actividad laboral y el medio en que prestó sus servicios, elementos que de acuerdo con los artículos 50 de la anterior Ley del Seguro Social y 475 de la Ley Federal del Trabajo son determinantes para establecer si una enfermedad es del orden profesional, es indispensable que desde el planteamiento de sus pretensiones precise la información que revele el trabajo específico que desarrollaba, así como las características del ambiente en el que prestó sus servicios, como son: el puesto que ocupaba, las labores concretas que realizaba, si se encontraba expuesto a ruidos o la inhalación de polvos o sustancias químicas, en general, todos aquellos datos que permitan conocer tales extremos; lo anterior, en atención a que de acuerdo con el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, las pruebas deben encontrarse en relación con la controversia planteada y, por ende, con los hechos en que se apoyan las pretensiones de las partes. De tal forma que si el trabajador omite precisar los referidos elementos, la pericial que ofrezca para acreditarlos es inconducente, pues ante la ausencia de los hechos sobre los que debe versar, tal medio de convicción carece de materia”.

Atendiendo lo dicho por la Tesis Aislada, el trabajador que demande la existencia de una enfermedad profesional, se encuentra en la obligación de redactar en su demanda las condiciones y los riesgos a los que se encontraba expuesto en razón de sus actividades laborales, máxime si para demostrar su dicho pretende ofrecer una prueba pericial médica, pues según lo descrito en esta Tesis son estos hechos el elemento fundamental y el punto de partida de la prueba pericial médica, toda vez que para la calificación de una enfermedad como profesional, no resulta indispensable que el perito se presente en el lugar de trabajo, tal y como lo establece la Jurisprudencia:

“PRUEBA PERICIAL MEDICA. PARA CALIFICAR UNA ENFERMEDAD DE TRABAJO, EL MEDICO PUEDE HACERLO SIN CONSTITUIRSE EN EL LUGAR DE TRABAJO”; misma que se cita:

“El perito médico que atiende o analiza a un paciente con determinadas afecciones, conociendo la índole de su trabajo y el ambiente material donde labora, durante un tiempo más o menos prolongado, no necesariamente tiene que constituirse en el lugar de trabajo

para establecer la relación causa-efecto, pues ésta es la consecuencia de un sencillo silogismo: un trabajador que maneja determinados materiales en un ambiente dado, presenta tal cuadro clínico, luego éste deriva de aquellas condiciones de trabajo”.

Lo anterior se complementa con otra Jurisprudencia de rubro:

“ENFERMEDAD DE TRABAJO, ASPECTOS QUE DEBE COMPRENDER EL DESAHOGO DE LA PRUEBA PERICIAL MÉDICA EN RELACIÓN A UNA”; la cual dicta:

“Si el Instituto Mexicano del Seguro Social considera que para determinar la relación causa-efecto de una enfermedad profesional, es necesario hacer una visita al centro donde labora el actor, debe señalarlo en el cuestionario relativo a la prueba pericial que se ofrezca, en términos del artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo adicionándolo en ese sentido, ya que si lo omite al igual que las demás partes, la autoridad no estará en aptitud de decretarla ni los peritos de efectuarla y por tanto, resulta infundado lo que al respecto alegue en el amparo, para estimar que ese medio de convicción no resultó apto para el fin que se propuso”.

Tal y como se ha dicho, si bien la pericial médica es el medio de prueba más efectivo para comprobar la existencia de una enfermedad profesional, no resulta indispensable que el perito encargado de realizar la prueba deba constituirse en el lugar en el que el trabajador realiza sus actividades, ya que de lo citado se entiende que el trabajador se encuentra expuesto a determinados factores de riesgo a partir del cuadro clínico que se le diagnostique, siendo además obligación del trabajador expresar en su demanda aquellos factores de riesgo a los que se encontraba expuesto en razón de sus actividades laborales, por lo que, como ya se ha visto, solo sería necesario presentarse en el lugar de trabajo cuando así lo requiera el Instituto Mexicano del Seguro Social cuando así lo considere necesario para determinar la relación de causalidad entre la enfermedad y el origen profesional de la misma.

Continuando con el estudio sobre la idoneidad de la prueba pericial médica para la comprobación de los riesgos de trabajo, existe también la jurisprudencia: “ENFERMEDAD PROFESIONAL. LA DETERMINACIÓN DE SU EXISTENCIA POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, DEBE HACERSE CON BASE EN LOS HECHOS DEMOSTRADOS Y EL RESULTADO DE LA PRUEBA PERICIAL MÉDICA RENDIDA EN JUICIO”; la cual es extensa, pero no por eso deja de ser relevante en parte alguna de su contenido, por lo que su estudio debe hacerse de manera seccionada. Comienza estableciendo que existen requisitos

indispensables para establecer el origen profesional de una enfermedad, siendo el primero de ellos:

“Que se encuentre demostrado el hecho constitutivo de la demanda en lo que se refiere a las actividades desarrolladas o al ambiente en que éstas se lleven a cabo, pues de no existir tal hecho probado, no podrá desprenderse la presunción legal, ya que no se tendría el hecho conocido para establecer el hecho desconocido. Es decir, en la medida en que se conoce la actividad o el medio ambiente puede llegarse al vínculo causal, como lo exige el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo”.

Entonces, el primer requisito consiste en la comprobación de la existencia de factores de riesgo que hayan encaminado el desarrollo de la enfermedad, en el entendido de que estos son el elemento fundamental de la relación de causalidad, y si bien se hace mención a la presunción legal de las enfermedades contenida en la tabla del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, esta metodología también opera para aquellas enfermedades que no se encuentren dentro de dicha tabla, toda vez que se ha estudiado que lo relevante para la calificación de una enfermedad como profesional, no el cuadro clínico que presente el trabajador, sino la relación existente entre esta con las actividades y el ambiente en el que el trabajador lleva a cabo sus deberes.

El segundo requisito que establece la Jurisprudencia es respecto del contenido del dictamen pericial médico, del cual *“deberá desprenderse no solo la conclusión alcanzada por el médico responsable sino también, razonablemente, cuáles fueron las circunstancias para llegar a ella”*, y para lograr este objetivo la propia Jurisprudencia nos indica que es necesario considerar tres elementos, los cuales son:

“a) el ambiente laboral, individualizando los elementos perniciosos para la salud, es decir, considerar un análisis de las condiciones de trabajo o, en su caso, el medio ambiente en que el trabajo se ha efectuado como determinante de la enfermedad; b) el diagnóstico de la enfermedad padecida, especificando las manifestaciones de la lesión, su gravedad, la posibilidad de complicaciones y la consecuente incapacidad para el trabajo; y c) las condiciones personales del trabajador como edad, sexo, constitución anatómica, predisposición, otras enfermedades padecidas, etcétera; asimismo, que se tenga presente la necesidad de un determinado tiempo de exposición, como condición fundamental e inexcusable que puede ser variable para cada trabajador, pues lo decisivo en el

diagnóstico de una enfermedad profesional es la "etiología", que significa determinar la causa de la enfermedad".

El primer elemento trata sobre ambiente laboral o las condiciones de trabajo, por lo que una vez más queda de manifiesto la importancia que estos elementos tienen en relación con las enfermedades a las que se les intenta dar la calificación de profesionales, pues, tal como lo establece la Jurisprudencia, debe realizarse el análisis de estos factores con la finalidad de precisar que ha sido precisamente alguno de estos el detonante de la enfermedad.

Para el caso del estrés laboral, se ha estudiado con anterioridad que este cuadro clínico puede derivarse tanto del ambiente de trabajo como de las condiciones de trabajo, mas no son elementos disyuntivos, pues generalmente el estrés surge de la conjunción de ambos factores, por lo que para el caso que se estudia podría cumplirse sin mayor complicación el primer elemento de la pericial médica.

El segundo inciso trata acerca del diagnóstico que el perito médico debe dar sobre la existencia de la enfermedad expresando las manera en que se revela la enfermedad, así como el riesgo de la misma y los que puedan generarse con posterioridad al peritaje, igualmente debe contemplarse en el peritaje la posibilidad de incapacidad derivada de la enfermedad que se ha diagnosticado.

Aplicando este segundo punto al caso particular del estrés, primero ha de existir un diagnóstico que certifique su existencia; en lo relacionado con la manifestación de enfermedad, se ha estudiado que su sintomatología es variada, por lo que existe un estándar único para valorar su existencia, sin embargo, la Jurisprudencia no precisa de que los síntomas de la enfermedad sean uniformes en todos los casos que se presenten, solamente requiere de un análisis el cual exprese su existencia; y por último, para determinar su gravedad, posibles complicaciones y la posibilidad de una incapacidad, se ha estudiado que el estrés

tiene varios niveles en cuanto a gravedad se refiere, lo cual va estrechamente relacionado con la sintomatología que presenta, de la misma manera que está vinculado con la posibilidad de que esta enfermedad pueda complicarse si al pasar del tiempo no es atendida, pudiendo incluso, resultar incapacitante en la vida, no solo laboral sino también personal, de la persona que lo padece. Y es por lo anteriormente expuesto que no existiría impedimento alguno para cumplir con el segundo elemento que debe contener la pericial médica de acuerdo a la Jurisprudencia que se estudia.

El tercer elemento que se exige dentro de la prueba pericial trata sobre las condiciones personales del trabajador y el tiempo de exposición. La Jurisprudencia exige se contemplen todos aquellos factores que influyan tanto en el surgimiento como en la gravedad de la enfermedad, no restringiendo el análisis a solamente las actividades que tenía que realizar el trabajador por su actividad laboral.

Lo anterior toma especial relevancia en el tema central del presente trabajo, toda vez que, en su momento se estudió que el estrés es una enfermedad cuyo surgimiento es multifactorial y si bien, por lo mismo, está influenciado por factores externos a su actividad laboral, eso no exime que se le dé la calificación de enfermedad profesional, pues aun considerando los factores externos al trabajo, pueden existir casos en donde el estrés tenga su origen exclusivamente tanto en las actividades laborales como en el ambiente de trabajo.

Por lo que respecta al tiempo de exposición, no se refiere a algún o algunos factores de riesgo en específico como podrían ser los factores químicos o biológicos, lo cual permite incluir dentro de los factores de riesgo a los psicosociales, mismos que generan mermas en la salud de los trabajadores en relación al tiempo que se encuentren expuestos a los mismo, por lo cual una pericial médica que diagnostique al estrés, podría fácilmente cumplir este punto.

Para concluir, la Jurisprudencia de estudio en su última parte establece:

“En congruencia con lo antes expuesto, se concluye que las autoridades del trabajo para determinar la existencia de una enfermedad profesional que derive de la aplicabilidad de alguna de las fracciones de la tabla contenida en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, deben tomar en consideración los hechos constitutivos de la acción intentada y la relación que éstos guardan con el resultado de la prueba pericial médica rendida en juicio, por lo que una vez determinado su valor probatorio y dadas las razones de tal valoración podrá establecerse la procedencia o improcedencia de la acción intentada”.

Lo anteriormente citado hace referencia en que se puede asumir la presunción legal del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo la lógica de la Jurisprudencia que se estudió, puede aplicarse para la comprobación de cualquier enfermedad incluso si no encuentra dentro de la Tabla de Enfermedades de Trabajo, tal es el caso del estrés, pues si se aplica lo establecido en los artículos 43 de la Ley del Seguro Social y 475 de la Ley Federal del Trabajo, al ser un estado patológico que puede tener su origen tanto en las actividades que realiza el trabajador, así como en el medio donde debe laborar. Y fue durante el desglose de la propia Jurisprudencia en donde se vertieron los razonamientos por los cuales, aplicando los elementos que exige, al estrés se le puede dar la calificación de enfermedad profesional.

Otro punto importante a considerar consiste en que para la realización de algún peritaje, la persona encargada de su desarrollo debe ser especializada en el tema y, además, debe ser reconocida y autorizada legalmente como tal, lo cual no es excepción en el caso de un conflicto de riesgos de trabajo, pues tal como se establece en el artículo 899-F de la Ley Federal del Trabajo, los médicos que intervengan en este tipo de conflictos deberán estar inscritos en el registro del Tribunal Federal y cumplir con los requisitos del propio artículo, entre los que se subrayan: estar autorizados y capacitados para ejercer la profesión de médico y tener al menos tres años de experiencia profesional relacionada con medicina del trabajo. Requisitos que resultan de suma importancia puesto *“con ello se tiene la certeza de que están legal y materialmente aptos para dictaminar sobre la materia; además, por su especialidad en medicina del trabajo habrá la seguridad de que*

cuentan con los conocimientos necesarios para calificar y evaluar las enfermedades profesionales y generales”.

Para complementar lo anterior, existe el artículo 899-G al establecer:

“El Consejo de la Judicatura Federal integrará un cuerpo de peritos médicos oficiales especializados en medicina del trabajo y áreas afines que estarán adscritos al Poder Judicial de la Federación. En caso de que por la carga de trabajo o el nivel de especialización así lo requiera, las instituciones públicas que presten servicios de salud, deberán designar a los peritos médicos que les sean solicitados por el Tribunal, en los términos del Reglamento correspondiente, garantizando que el médico designado no tenga conflicto de intereses”.

El mencionado artículo toma gran relevancia en el tema principal del presente trabajo, dado que si bien, se ha establecido que el medio de prueba idóneo para establecer la existencia de una enfermedad profesional es una pericial médica, esta no sería la más adecuada para comprobar la existencia del estrés como enfermedad y su relación de causalidad con las actividades laborales y el ambiente en el que el trabajador estaba obligado a prestar sus servicios, por lo que para probar este punto, lo idóneo sería necesario recurrir a un perito en psicología, aplicando lo establecido en el artículo 899-G, pues si bien la Ley Federal del Trabajo no contempla la existencia de peritos en psicología, dentro del Poder Judicial de la Federación si existen peritos en dicha materia, mismos que se encuentran plenamente capacitados para hacer un estudio óptimo del estrés y su relación con el trabajo.

Como conclusión de este punto, puede afirmarse que se ha estudiado a la pericial médica para sustentar que esta prueba es el mejor medio de convicción para el efecto de acreditar que el estrés es, efectivamente, un riesgo de trabajo, lo anterior en razón de que, por jurisprudencia, se ha establecido como el medio de prueba idóneo para la comprobación de una enfermedad profesional y relación de causalidad con las actividades realizadas por un trabajador, así como también con el ambiente de trabajo en donde se ve obligado a desempeñar sus funciones. Asimismo, la Jurisprudencia establece requisitos que considera necesarios para

que la prueba pericial otorgue la suficiente convicción a la hora de intentar demostrar la existencia del riesgo de trabajo, requisitos que fueron estudiados y aplicados al caso particular del estrés, y pudo constatar que, siguiendo las mismas bases que la Jurisprudencia menciona, es totalmente posible darle el carácter de enfermedad profesional. Por otra parte, se estableció que si bien no se trataría como tal de un perito en medicina, para comprobar la existencia del estrés como enfermedad profesional, lo ideal sería que la prueba pericial fuera realizada por un perito en psicología, siguiendo las bases que ya fueron estudiadas.

Desahogado lo anterior, es preciso tratar ahora el tema de la evaluación del medio ambiente laboral, debido a que es un factor importante es un factor fundamental a la hora del surgimiento del estrés, por lo cual también adquiere relevancia al establecer la relación de causalidad entre la enfermedad y el trabajo.

6.2.2 Evaluación del medio ambiente de trabajo.

Como punto de partida se encuentra el artículo 475 Bis de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que: *“El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables”*, podemos hacer mención de que debe darse cabal cumplimiento a la NOM-035-STPS-2018, misma que tiene como objetivo: *“Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo”* y ya se ha estudiado que el entorno organizacional puede ser factor para la existencia del estrés, mismo que forma parte de los factores de riesgo psicosocial, por lo cual hay que considerar esta Norma Oficial Mexicana como el punto inicial, mismo que nos indicará qué tanto avance hay en México respecto de este tema.

El punto número cinco de esta Norma Oficial Mexicana: NOM-035-STPS-2018 hace referencia a las obligaciones que tienen los patrones, tendientes a promover un entorno organizacional favorable. De igual forma, establece que el patrón está obligado a practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a trabajadores que se encuentren expuestos a factores de riesgo psicosocial, siempre y cuando los trabajadores tengan síntomas que manifiesten alteraciones a su salud con relación a alguno de estos factores.

Por lo que hace a la evaluación del entorno organizacional favorable, la NOM-035-STPS-2018, en su punto número siete, nos dice que deben contemplarse varios factores como: las condiciones en el ambiente de trabajo; cargas de trabajo; la falta de control sobre el trabajo; jornadas de trabajo; interferencia en la relación familia-trabajo; el liderazgo; y la existencia de violencia familiar. Asimismo, la NOM nos indica que para una correcta evaluación del entorno organizacional, debe contemplarse: el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación adecuada acorde a las tareas encomendadas; claridad en las responsabilidades de los trabajadores; comunicación entre las distintas jerarquías dentro de la empresa; distribución adecuada de las cargas de trabajo; y el reconocimiento al desempeño de los trabajadores.

Debe destacarse el hecho de que todo lo mencionado en el párrafo anterior, ya se había estudiado con mayor amplitud en el Capítulo IV, pero lo que en dicho capítulo no era más que un ideal al que los doctrinarios, principalmente españoles, aspiraban hacer notar a los empleadores, hoy en México es una realidad, puesto que está contemplado en una Norma Oficial Mexicana, misma que es obligatoria, lo cual representa un enorme avance en nuestro país; pues como se ha visto en el Capítulo V, las leyes españolas no contemplan algo parecido, y aunque a través de la jurisprudencia puede considerarse el estrés como causa y consecuencia de riesgos de trabajo, no tienen normativa alguna que contemple al estrés y a otros

factores de riesgo psicosocial como características de especial relevancia en una relación laboral.

Por su parte, el punto número ocho de esta NOM trata sobre “*medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable*”, tal como su nombre lo indica, se enlistan una serie de directrices que tienen como finalidad prevenir aquellos riesgos de los que se ha hablado al estudiar el punto número siete, tales como el apoyo social, la difusión de información, la capacitación, acciones que permitan el sentido de pertenencia a la empresa y fomentar la comunicación entre las diversas áreas de trabajo, por destacar algunas¹⁷. Lo que resalta aquí es la preocupación de la NOM por evitar el surgimiento de factores de riesgo psicosocial con la finalidad de aportar un beneficio a la salud mental de los trabajadores.

El análisis de esta Norma Oficial Mexicana resulta de especial relevancia en el entendido de que es obligación de los patrones observar las normas oficiales mexicanas aplicables en materia de riesgos de trabajo, por lo que derivado del estudio de la NOM-035-STPS-2018 se entiende que los factores de riesgo psicosocial son un riesgo para la salud de los trabajadores, toda vez que pueden distintos trastornos mentales como: trastorno de ansiedad, trastorno de vigilia, estrés y trastornos de adaptación.

A manera de conclusión de este capítulo tenemos qué si el patrón no hace lo posible por erradicar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable, estaría poniendo en riesgo a los trabajadores. Esta parte toma gran relevancia, pues un entorno organizacional que no es favorable consecuentemente puede propiciar el estrés, una enfermedad mental, derivado de lo cual, el trabajador estaría en su derecho de reclamar su reconocimiento como enfermedad profesional, para lo cual solo le bastaría establecer la relación de causalidad entre su enfermedad y el ambiente de trabajo, y si bien se ha estudiado que la carga

probatoria de una enfermedad profesional recae sobre quien la reclama y esto debe hacerse a través de una pericial médica (o psicológica de acuerdo al tema que se estudia), en este punto si el patrón quisiese desvirtuar el dicho del trabajador le tocaría demostrar el cabal cumplimiento con la NOM-035-STPS-2018, pues de lo contrario no tendría manera alguna de demostrar que en su centro de trabajo no pueden existir los factores de riesgo psicosocial, por lo que estableciendo argumentos válidos y racionales, el juzgador podría determinar al estrés como una enfermedad profesional.

Conclusiones.

PRIMERA.- El estrés es una enfermedad mental con un cuadro patológico específico y determinable; mismo que tiene su origen en diversos factores, siendo uno de los de mayor importancia el trabajo, teniendo gran influencia para su surgimiento, las tareas encargadas al trabajador así como el ambiente en el que se ve obligado a desarrollarlas.

SEGUNDA.- Padecer esta enfermedad tiene diversas consecuencias no solo en lo referente a la salud del trabajador, pues también afecta en el desempeño de las actividades que realiza cotidianamente, pudiendo incluso llegar a dejarlo incapacitado para realizar sus labores.

TERCERA.- De tal relevancia resulta la atención de esta enfermedad que existen países que ya la reconocen como una enfermedad profesional dentro de su legislación y para acceder a las prestaciones que por ley se tienen, solo basta con establecer la relación de causalidad entre el trabajo y la enfermedad.

CUARTA.- Si bien en México existe normatividad tendiente a prevenir las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial, su rango de acción es anterior a que estos sucedan, sin embargo no se proponen medidas de acción para el caso de que existan consecuencias derivadas de dichos riesgos, por lo que si bien esta normatividad presenta un avance, resulta incompleta.

QUINTA.- Es posible exigir el reconocimiento del estrés como enfermedad profesional bastando solamente establecer la relación de causalidad entre la enfermedad y las labores realizadas, así como el ambiente de trabajo en donde el trabajador lleva a cabo sus actividades, siempre que se cumplan con los requisitos que las leyes y la jurisprudencia establecen para aquellas enfermedades a las que legalmente no se les ha otorgado el carácter de enfermedad profesional.

BIBLIOGRAFÍA.

- Allier, J. (2009). *Riesgos de trabajo*. Oaxaca: Porrúa.
- Atalaya P., M. (2001). *El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo*. *Industrial Data*, 4(2), 26-27. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>
- Avila Camacho, M. (1942). *Exposición de Motivos de la Ley del Seguro Social*. México.
- Briceño, A. (2010). *Derecho de la seguridad social*. México: Oxford University Press.
- Calatayud, A., Laborda, R. y Recalde D. L. (2006). *Evaluación y control de riesgos laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Clínica Universidad de Navarra. (2020). *Diccionario médico*. Recuperado de: <https://www.cun.es/diccionario-medico>.
- Collantes, M. y Marcos, J. (coords.). (2012). *La salud mental de los trabajadores*. Madrid: La Ley.
- Dávalos, J. (2017). *Derecho Individual del Trabajo*. México: Porrúa.
- De Buen Lozano, N. y Morgado Valenzuela, E. (coords.). (1997). *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- de la Salud Organización Mundial. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Serie protección de la salud de los trabajadores (n° 3).
- de las Naciones Unidas, Asamblea General. (1948). *Declaración Universal de los derechos Humanos*. Recuperado de: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- de las Naciones Unidas, Asamblea General. (1966). *Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Etala, J. J. y Pozzo, J. D. (1966). *Derecho de la seguridad social*. Ediar. Recuperado de: [110](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/52237073/derecho_trabajo.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DDerecho_trabajo.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200130%2Fus-east-</div><div data-bbox=)

1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200130T164150Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=cd932081c086bb0652031c7570b7d929cbdc5ff5af10ec77ca0ce5d60f98b122

- Ezquerro, L. (coord.). (2010). *Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral*. Granada: Comares.
- García, O. y Roqueta R. (coords.). (2016). *Derecho de la seguridad social*. (5ª edición). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Gómez, G. (coord.). (2011). *La medicina en el trabajo y la prevención de riesgos laborales*. Valencia: Wolters Kluwer.
- González-Aller, I. y Martín, R. (coords.). (2010). *Derecho del trabajo, seguridad social y proceso laboral. Tomo II*. Madrid: La Ley.
- Hernáez, F. y Tenés, I. (2004). *Lecciones de seguridad social. Tomo I*. Lejona: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (2011). *Guía para la realización de pericias psiquiátricas o psicológicas forenses sobre perturbación psíquica en presuntas víctimas de lesiones personales y otros*. República de Colombia. Recuperado de: <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/40473/Gu%C3%ADa+para+la+realizaci%C3%B3n+de+pericias+psiqui%C3%A1tricas+o+psicol%C3%B3gicas+forenses+sobre+perturbaci%C3%B3n+ps%C3%ADquica+en+presuntas+v%C3%ADctimas+de+lesiones+personal.pdf/e1a95359-c328-72ee-9796-70a313989c42>
- Leka, Stavroula, Griffiths, Amanda, Cox, Tom. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Llana, F. J. (2016). *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Pamplona: Thomson Reuters.
- Marrau, M. C. (2004). *El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente*. Fundamentos en humanidades, (10).
- Meléndez, L. (2008). *La unificación del sistema de la seguridad social en México*. México: Porrúa.

- Méndez, R. (2009). *Derecho laboral un enfoque práctico*. México: McGraw Hill.
- Monereo, J. L. (coord.). (2009). *Los servicios de prevención de riesgos laborales*. Granada: Comares.
- Monsalve, G. A. (2011). *El derecho colombiano de la seguridad social*. Legis Editores. Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/57080766/el_derecho_colombiano_a_la_S.S..pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEl_derecho_colombiano_a_la_S.S..pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200131%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200131T192017Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=bb5f05b06011734978db437a9960b90441796df698d56e81a27f9ef563c9e876
- Montoya, A. (2010). *Derecho del trabajo*. (31° edición). Madrid: Editorial Técno.
- Moya, J. (2010). *Relaciones laborales*. (7° edición). Madrid: Wolters Kluwer.
- Moreno, S. (coord.). (2010). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Atelier.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Pavese, E. (1994). *Discapacidades de origen laboral. Evaluación Bio-psico-social*. Buenos Aires: Universidad.
- Rodríguez, O. (2017). *Ley sobre accidentes en el trabajo de 1906: una legislación moderna para un sistema de justicia anquilosado*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Sánchez, A. (2012). *La seguridad y la protección social en México. Su necesaria reorganización*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Sánchez, M., López, C. (coords.). (2010). *Estrés y salud*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Tafet, G. (2018). *El estrés*. Neurociencia & psicología. Entrega (22). España: Salvat.
- Vásquez, O. (2017). *Contratos mercantiles*. (16° edición). México: Porrúa.
- Zedillo, E. (1995). *Iniciativa de Ley del Seguro Social, Exposición de motivos*. México.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Texto original). Diario Oficial. Órgano provisional de la República Mexicana. México. 5 de febrero de 1917. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf
- Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. Estados Unidos Mexicanos. 1 de abril de 1970.
- Ley de Accidentes de Trabajo. Periódico Oficial del Estado de Nuevo León. Nuevo León. 09 de noviembre de 1906. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/789/22.pdf>
- Ley del Seguro Social. Diario Oficial de la Federación. Estados Unidos Mexicanos. 21 de diciembre de 1995.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Diario Oficial de la Federación. Estados Unidos Mexicanos. 31 de marzo de 2007.
- Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo. Diario Oficial de la Federación. 22 de diciembre de 2009.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación. Estados Unidos Mexicanos. 23 de octubre de 2018.
- Co. 17- Convenio sobre la indemnización por accidentes de trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. 10 de junio de 1925.
- Co. 42- Convenio sobre las enfermedades de trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. 21 de junio de 1934.
- Co. 161- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 26 de junio de 1985.
- Conferencia Interamericana de Seguridad Social. (1942). *1º Conferencia Interamericana de seguridad social. Santiago de Chile, 10 al 16 de septiembre de 1942*. Santiago de Chile: Conferencia Interamericana de Seguridad Social. P. 336. Recuperado de: <http://biblioteca.ciess.org/adiss/g53/f3>.

- Anexo técnico del Decreto 1477 de 2014 por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Diario Oficial. República de Colombia. 05 de agosto de 2014. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/documentos/tabla1-decreto1477.pdf>
- Código del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. República de Chile. 03 de junio de 2021. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>.
- Decreto 109 por el que se aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.744, que estableció el seguro social contra los riesgos por estos accidentes y enfermedades. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. República de Chile. 10 de mayo de 1968. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=9391>
- Decreto 1477 de 2014 por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Diario Oficial. República de Colombia. 05 de agosto de 2014. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>
- Decreto 1507 de 2014 por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. Diario Oficial. República de Colombia. 12 de agosto de 2014. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Manual+Unico+de+Calificaciones+Decreto.pdf/7d224908-ef78-1b90-0255-f62a3e409e4c>
- Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado. España. 20 de junio de 1994. Recuperado de: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37505/64927/S94ESP03>
- Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial de Estado. España. 31 de octubre de 2015. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>
- Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario

- Oficial. República de Colombia. 11 de julio de 2012. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>
- Ley 16,744. Diario Oficial de la República de Chile. República de Chile. 23 de enero de 1968. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>
 - Ley 19,303 que establece obligaciones a entidades en materia de seguridad de las personas. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. República de Chile. 29 de marzo de 1994. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30670>
 - Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Boletín Oficial del Estado. España. 5 de mayo de 2018.
 - Tesis: IV.2o. J/1. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. t I. Mayo de 1995. p. 289.
 - Tesis: I.6º.T. J/11. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. t. III. Febrero de 1996. P. 344.
 - Tesis: I.3º.T. J/9. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. t. VII. Junio de 1998. P. 471.
 - Tesis: I.2º.T.10 L. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. t. VII. Junio de 1998. P. 684.
 - Tesis: VI.T.26 L. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. t. XII. septiembre de 2000. p. 743.
 - Tesis: I.6o.T.173 L. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. t. XVIII. Agosto de 2003. p. 1746.
 - Tesis: 2ª/J. 14/2004. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. t. XIX. Febrero de 2004. P. 202.
 - Tesis: I.1o.T. J/50. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. t. XXII. Julio de 2005. p. 1211.
 - Tesis: 2ª./J. 92/2006. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. t. XXIV. Julio de 2006. p. 351.
 - Tesis: I. 6º. L. semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Décima Época. t. IV. Octubre de 2015. P 4072.

- Tesis: X.2o.3 L (10a.). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Decima Época. t. VI. Junio de 2019. p. 5166.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada (Sala de lo Social). Sentencia núm. 65/2019 de 29 de enero.