

521

Para: LIC  
Ma.  
Elenora

---

**Caso de Trabajadores con Enfermedades No Profesionales.**

---

**CASO:**

Regularizar al personal, que padece una enfermedad no profesional en términos del artículo 37 de la Ley del ISSSTE.

**PLANTEAMIENTO:**

Debido a que, nos regula el artículo 1 de la Constitución, en cuestión de derechos humanos, que establece.

*Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Párrafo reformado DOF 10-06-2011*

*Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Párrafo adicionado DOF 10-06-2011*

*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.*

Pero también, nos regula la misma constitución en cuanto a las relaciones laborales, en su numeral 123 apartado A. Que nos vincula con la Ley secundaria en materia, la Ley Federal del Trabajo, regula las relaciones laborales, por lo que tenemos, que los artículos 8,20, 47, 53, 134,135 y 506 de la ley mencionada.

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

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

Y por otra parte, tenemos que, el trabajo subordinado, lo regula el artículo 20. De la Ley Federal del Trabajo.

## **Caso de Trabajadores con Enfermedades No Profesionales.**

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

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

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

El caso, que nos compete resolver, tiene una problemática, el trabajador, tiene una categoría; padece una enfermedad de tipo crónica, y no establecida, como una enfermedad profesional, aunque, este supuesto, no nos consta, toda vez que, no existe un dictamen o valoración médica, o no se tiene hasta el momento, y que este haya sido, realizado por las autoridades, que contempla, el artículo 36,37 de la Ley del ISSSTE que establecen:

*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.*

*Artículo 37. Al principiar la enfermedad, tanto el Trabajador como la Dependencia o Entidad en que labore, darán aviso por escrito al Instituto, de acuerdo con las disposiciones que al efecto emita éste.*

*Cuando la enfermedad imposibilite al Trabajador para desempeñar su actividad laboral, tendrá derecho a licencia con goce de sueldo o con medio sueldo pagado por la Dependencia o Entidad en que labore, conforme a lo siguiente:*

*I. A los Trabajadores que tengan menos de un año de servicios, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo;*

*II. A los que tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo;*

*III. A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo, y*

*IV. A los que tengan de diez años de servicios en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.*

*Si al vencer la licencia con medio sueldo continúa la imposibilidad del Trabajador para desempeñar su labor, se concederá al Trabajador*

---

## **Caso de Trabajadores con Enfermedades No Profesionales.**

---

*licencia sin goce de sueldo mientras dure la incapacidad, hasta por cincuenta y dos semanas contadas desde que se inició ésta, o a partir de que se expida la primera licencia médica. Durante la licencia sin goce de sueldo el Instituto, con cargo a la Reserva correspondiente del seguro de salud, cubrirá al Trabajador un subsidio en dinero equivalente al cincuenta por ciento del Sueldo Básico que percibía el Trabajador al ocurrir la incapacidad.*

*Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuados, o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses.*

*La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto. A partir de ese momento, el pago estará a cargo de la Dependencia o Entidad conforme a las fracciones que anteceden.*

*Si al concluir el periodo de cincuenta y dos semanas previsto en el párrafo tercero del presente artículo el Trabajador sigue enfermo, el Instituto prorrogará su tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más, previo dictamen médico. De estas últimas el Instituto sólo cubrirá el subsidio a que se refiere el párrafo anterior hasta por veintiséis semanas.*

*A más tardar, al concluir el segundo periodo de cincuenta y dos semanas, el Instituto deberá dictaminar sobre la procedencia de la invalidez del Trabajador, que lo hiciera sujeto de una Pensión en los términos de la presente Ley. Si al declararse esta invalidez el Trabajador no reúne los requisitos para tener derecho a una Pensión por invalidez, podrá optar por retirar en una sola exhibición, el saldo de su Cuenta Individual, en el momento que lo desee.*

En este sentido, y con la intención de establecer la lógica de protección, a los derechos humanos, y debido a la ponderación de valor o, desde un método taxativo, la vida, la libertad, y la salud, son valores a proteger desde la dogmática jurídica de los derechos humanos.

Así, con esta intención, de salvaguardar la integridad y la salud, se tiene a bien exponer, que también, la ley en materia laboral nos regula en lo concerniente a lo que se establece, en su numeral 53. De la terminación de la relaciones de trabajo. Por lo que tenemos:

*Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:*

*I. El mutuo consentimiento de las partes;*

*II. La muerte del trabajador;*

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

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

*V. Los casos a que se refiere el artículo 434.*

---

## **Caso de Trabajadores con Enfermedades No Profesionales.**

---

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

En el sentido de lo antes expuesto, estamos obligados, a observar, proteger y garantizar el respeto a los derechos humanos de los usuarios de los servicios que presta la Universidad, de conformidad con el artículo 5 de la Ley de la Universidad, por lo que, si el trabajo subordinado que debe de prestar un trabajador, esto derivado de una relación contractual, ello con lo establecido en los artículos 8, 20 de la Ley Federal del Trabajo y en artículo 5 fracción III de la Ley de la Universidad,

Lo que se quiere establecer es que, debido a que, un trabajador está obligado con lo que respecta a la Ley en materia laboral a prestar un trabajo subordinado, ni embargo este trabajo debe de prestarse en la medida de sus capacidades físicas, si el trabajador presenta una incapacidad física o mental o inhabilidad que haga imposible la prestación del trabajo.

Y como es de observar, el trabajador (*precisar el nombre del trabajador*) tiene una manifiesta incapacidad física para prestar el trabajo al que está obligado, como se puede advertir. Esta incapacidad es manifiesta y que puede certificar el medico que esta adscrito al plantel, de conformidad con lo establecido, en el artículo 506 de la Ley Federal del Trabajo, que norma lo siguiente:

*Artículo 506.- Los médicos de las empresas están obligados:*

*I. Al realizarse el riesgo, a certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo;*

*II. Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo;*

*III. A emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y*

*IV. En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.*

En este sentido, y por lo ya antes expuesto, y con la finalidad de proteger los derechos humanos y la integridad de los usuarios, ya que el trabajo subordinado, que presta el trabajador, está vinculado a la prestación del trabajo, para dar servicios a la comunidad Universitaria, pero que esta incapacidad por enfermedad no profesional, hace imposible la prestación del trabajo, por lo que se le conmina al trabajador, el hacer uso de los derechos, que ya se le establecieron

---

***Caso de Trabajadores con Enfermedades No Profesionales.***

---

con anterioridad, toda vez que, como ha quedado expuesto, la Ley que nos regula en materia laboral, permite un mecanismo procesal, de notificación a la Junta local de conciliación y arbitraje de la CDMX, esto, en tanto no estén en función jurisdiccional los tribunales laborales, la configuración de la hipótesis normativa, de la fracción IV del Artículo 53, y el artículo 434, de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior, nos justifica y fundamenta, la terminación de las relaciones de trabajo, de conformidad con lo que nos establece la ley en materia para regular las relaciones laborales. Y la protección, y promoción de los derechos humanos, en el caso particular.