

Circular 341-2016

Estimados Amigos:

En la presente damos a conocer a ustedes una Consulta que se nos realizo sobre

Mayo 2016

Consulta:

Tenemos el caso de trabajadores que son dictaminados por el IMSS con una IPP que les impide seguir trabajando bajo las condiciones en que lo venían haciendo hasta antes de su accidente o enfermedad de trabajo. Cuando estos trabajadores ya no pueden seguir prestando sus servicios en las condiciones bajo las cuales lo venían haciendo y tampoco quedan aptos para desempeñar otro trabajo.

1.- Qué debemos hacer nosotros como sus empleadores con estos trabajadores por cuanto hace a su relación de trabajo?

2.- Qué debemos hacer por cuanto hace a la continuidad de su relación de trabajo? Sigue vigente? Concluye automáticamente con el dictamen del IMSS de la IPP?

3.- Qué responsabilidad tenemos frente a estos trabajadores cuando ya no pueden desempeñar su trabajo habitual y tampoco pueden desempeñar otro bajo sus nuevas condiciones físicas y de salud?

4.- Cómo debemos terminar la relación de trabajo y qué debemos pagarles?

Respuesta:

En relación a tus preguntas, te hago los siguientes comentarios:

a) En principio es importante el considerar, que existen 2 supuestos diferentes en la Ley sobre la incapacidad:

El primero es el caso de un riesgo derivado de una enfermedad o accidente no profesional, en el cual el artículo 53 Fracción IV, en relación con el artículo 54 ambos de la Ley Federal del Trabajo, son muy claros al establecer que se debe de cubrir al trabajador un mes de salario, la prima de antigüedad (artículos 162 y 486), más el pago de prestaciones devengadas 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 dicho supuesto no tenemos ningún problema en la interpretación de la Ley.

b) El segundo supuesto, surge cuando tenemos a un trabajador con una Incapacidad Parcial Permanente (IPP) determinada por el IMSS que es derivada de un riesgo que si es de trabajo o profesional, en el cual ya no es aplicable el pago de un mes de salario, de la antigüedad y de las prestaciones proporcionales.

En este caso tenemos a su vez 2 condiciones o supuestos:

1. Que se le proporcione al trabajador otro empleo compatible con sus aptitudes, si es que en

la empresa existe tal posibilidad.

2. En el caso de que no exista un puesto compatible, las opciones que tenemos son las siguientes:

2.1. Entregarle al trabajador por escrito la terminación de la relación de trabajo, lo cual sería ilegal y traería como consecuencia en caso de una demanda, el reconocimiento de un despido sin causa justificada y el pago de los salarios caídos que pudieren generarse en términos de ley, lo cual no se recomienda.

2.1. Hacer del conocimiento del IMSS por escrito, de la imposibilidad de la empresa para poder emplear al trabajador en un puesto compatible con sus actuales aptitudes, por no existir puesto compatible alguno en la empresa y además solicitar del IMSS, que cumpla con sus obligaciones y cubra las cantidades que correspondan al trabajador y le otorgue su pensión en los términos de ley, liberando a la empresa de cualquier responsabilidad derivada del riesgo sufrido.

2.2. De no obtener respuesta del I.M.S.S., solicitarlo de nueva cuenta por escrito, a fin de que queden constancias de nuestra petición y esperar un término prudente hasta que el Instituto conteste.

2.3. En caso de no obtener respuesta por parte del Instituto en un término razonable, se le puede demandar al I.M.S.S. ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la declaración y/o el reconocimiento de la imposibilidad del trabajador para prestar los servicios en la categoría en la que este laboraba, así como el hecho de que la empresa está imposibilitada para otorgarle un puesto compatible con las aptitudes actuales del trabajador vistas las razones expuestas por esta, así como el reclamar los posibles daños y perjuicios que se pudieran ocasionar por la falta de contestación al oficio y solicitud enviados, esto independientemente de demandarle al trabajador la terminación de la relación de trabajo, en cumplimiento a lo que dispone la fracción IV del artículo 53 en relación con el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo que señalan:

“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.”

“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.”

2.4. Durante del trámite de la demanda, se continuarían pagando las aportaciones correspondientes ante el IMSS, pero se dejaría de pagar el salario al trabajador puesto que no

existiría la prestación de sus servicios y por ende, la relación de trabajo estaría suspendida, ya que la relación de trabajo no se termina con la IPP emitida por el I.M.S.S.

Es importante señalar, que en el caso de un riesgo de trabajo, la empresa únicamente tendría la obligación de pagar la parte proporcional de las prestaciones de ley, así como doce días por cada año de servicios por concepto de antigüedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, independientemente de cualesquiera otra prestación que le pudiere corresponder de conformidad con las leyes.

Estaré a tus órdenes para cualquier aclaración en relación con la presente.