



**UNIVERSIDAD VILLA RICA**

**ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**NECESIDAD DE CREAR PROGRAMAS  
INTEGRALES PARA LA PREVENCIÓN DE  
RIESGOS LABORALES.**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A:**

**JUAN ANTONIO GONZÁLEZ FLORES**

**DIRECTOR DE TESIS: REVISOR DE TESIS:**  
**LIC. VÍCTOR MANUEL. TIBURCIO ROSAS. LIC. MARÍA ROCÍO LUIS CRUZ**

**COATZACOALCOS, VER.**

**2011**



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.

**INDICE**

Págs.

**INTRODUCCION.....1**

**CAPITULO I**

**METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

1.1 Planteamiento del Problema.....3

1.2 Justificación.....3

1.3 Objetivos.....4

    13.1 Objetivo General.....4

        1.3.2 Objetivos Particulares.....4

1.4 Hipótesis de Trabajo.....5

1.5 Variables.....6

    1.5.1 Variable Dependiente.....6

    1.5.2 Variable Independiente.....6

1.6 Tipo de Estudio. ....	6
1.6.1 Investigación Documental.....	6
1.6.1.1 Bibliotecas Públicas. ....	6
1.6.1.2 Bibliotecas Privadas.....	7
1.6.2 Técnicas Empleadas.....	7
1.6.2.1 Fichas Bibliográficas.....	7
1.6.2.2 Fichas de Trabajo.....	8

## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.**

2.1 Antecedentes Históricos del Derecho Laboral.....	9
2.2 El Derecho Laboral, del Trabajo o Derecho Social.....	13
2.2.1 Características del Derecho del Trabajo.....	16
2.3 Fuentes del Derecho Laboral.....	18
2.3.1 Los Tratados Internacionales.....	19
2.3.2 Los Códigos Laborales.....	21
2.3.3 Las Leyes Especiales.....	22
2.3.4 Las Leyes no Laborales.....	22
2.3.5 Los Reglamentos.....	22

2.3.6 La Jurisprudencia.....	22
2.4 Contratos de Trabajo.....	24
2.4.1 Elementos de los Contratos.....	24
2.4.1.1 Poderes del Empleador.....	25
2.4.1.2 Remuneraciones y Pago del Salario.....	25
2.4.1.3 La Subordinación.....	28
2.4.1.4 Jornada de Trabajo.....	29
2.4.1.5 Vacaciones y Días de Descanso Obligatorio.....	29
2.4.2 Clasificación de los Contratos de Trabajo por su duración.....	30
2.4.2.1 Contratos de Tiempo Determinado.....	30
2.4.2.2 Contratos de Tiempo Indeterminado.....	31
2.4.3 El Contrato Individual del Trabajo.....	31
2.4.4 El Contrato Colectivo de Trabajo.....	32
2.5 El Reglamento Interior de Trabajo.....	33
2.6 Principios Generales del Derecho Laboral.....	34
2.7 Seguridad Laboral.....	36
2.8 Negociación Colectiva.....	37
2.9 Derecho Mexicano del Trabajo.....	38
2.9.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	39

2.9.2	la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	40
2.10	El Trabajo, Salud Laboral y Prevención Accidentes.....	40
2.11	Relaciones Sociales de Trabajo.....	43
2.12	La Salud del Trabajador.....	45
2.12.1	Conceptos Básicos en Salud Laboral.....	46
2.12.2	De qué se Ocupa la Salud Laboral.....	49
2.12.3	La Seguridad Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social.....	51
2.12.4	Conceptualización de la Seguridad Social.....	52
2.12.5	Objetivos de la Seguridad Social.....	54
2.13	Riesgo Laboral.....	57
2.13.1	Clasificación de los Riesgos del Trabajo.....	58
2.13.2	Condiciones de Trabajo.....	59
2.13.3	Aseguramiento de los Riesgos Laborales.....	61
2.13.4	Enfermedades Profesionales.....	62
2.13.5	Factores de Riesgo.....	64

### **CAPITULO III**

#### **LEGISLACIÓN LABORAL EN MÉXICO.**

3.1	Antecedentes.....	69
3.2	Leyes en México que Protegen al Trabajador.....	73

3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos...	74
3.2.2. Ley Federal del Trabajo.....	76
3.3 Autoridades en Materia de Trabajo.....	80
3.4 Organización Internacional del Trabajo.....	85
3.5 Normas Oficiales Mexicanas en Materia de Seguridad e Higiene.....	85
3.6 XI Congreso Interamericano de Prevención de Riesgos de Trabajo y el Congreso Nacional de Investigación en Salud de los Trabajadores.....	87
3.7 Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012.....	88
3.8 Importancia de Elaborar un Programa Funcional de Prevención de Riesgos Laborales.....	90
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>103</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>104</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA. ....</b>	<b>106</b>

## **INTRODUCCION.**

Como consecuencia del alto índice de siniestralidad que la planta productiva de México informa al Instituto Mexicano del Seguro Social, surge la necesidad de crear verdaderos y reales programas de prevención, no solo con la finalidad de cumplir con algunos aspectos de la Ley, sino con la autentica convicción de evitar ese alto índice de siniestros.

México carece de esa cultura preventiva, razón por la cual, se hace necesario replantear todo el ordenamiento que en materia de trabajo existe en México, ante esto, el presente trabajo de investigación pretende llegar a ese fin de ser realistas ante los riesgos de trabajo que cada vez son mayores.

Al efecto, en un primer capítulo se hizo el planteamiento general de la metodología a emplear en la elaboración de esta investigación, desde el planteamiento del problema, hasta el análisis de los objetivos, sin omitir el carácter general de la investigación incluso, las bibliotecas e donde hubo de abrevarse gran parte de la información utilizada.

En un segundo capítulo se hizo un serio análisis de las distintas facetas que se contienen dentro del Derecho Laboral Mexicano, desde sus características, hasta sus Principios Generales, desde las condiciones generales de trabajo, hasta los Contratos en sus distintas clases, todo ello con la finalidad de armar todo el enrejado jurídico para soportar la estructura de la investigación, de manera particular lo relativo a la cultura de prevención.

En un tercer capítulo se analiza detenidamente la Legislación Laboral Mexicana y en ello, se estudian las Leyes que protegen a los trabajadores, partiendo siempre de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y desde luego de la Ley Federal del Trabajo, incluyendo a las Autoridades en materia Laboral las Normas Oficiales Mexicanas en materia de Seguridad e Higiene, incluso se hace una reseña del XI Congreso de Prevención de Riesgos de Trabajo, donde se revisaron causas y efectos de los Riesgos de Trabajo.

Finalmente se aborda la idea de la importancia de elaborar un Programa funcional de Riesgos de Trabajo, que realmente conlleve a una cultura de la prevención, concluyéndose el trabajo de investigación con una propuesta general y las conclusiones a que llegó después de haber finalizado la investigación.

## **CAPITULO I**

### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.**

#### **1.1 Planteamiento del Problema**

¿Deben establecerse nuevas técnicas de prevención y protección para garantizar la seguridad e higiene laboral?

#### **1.2 Justificación**

El concepto de trabajo obliga a tener en cuenta el genérico deber de previsión, también llamado de protección, que puede conceptualizarse como el conjunto de medidas y recursos técnicos que el empleador debe adoptar durante la prestación de la tarea para proteger la salud psicofísica del trabajador y su dignidad y evitar que sufra daños en sus bienes.

El deber de previsión comprende la obligación del patrono de tomar las medidas adecuadas, conforme a las condiciones especiales del trabajo, para evitar que el

trabajador sufra daños en su persona o en sus bienes. La existencia de este deber se justifica en el principio protectorio, y viene a ocupar un lugar principal entre los deberes del patrono, dada la naturaleza jurídico personal del contrato de trabajo.

### **1.3 Objetivos.**

#### **1.3.1 Objetivo General.**

Que los patronos elaboren un plan de prevención de riesgos laborales a partir de una situación dada para determinar las técnicas de prevención o protección, a nivel individual y colectivo, que adoptarían en distintas situaciones de riesgos laborales.

#### **1.3.2 Objetivos Particulares.**

Hacer un estudio, analizar e investigar:

- Los antecedentes históricos del Derecho Laboral.
- Los elementos fundamentales del Derecho Laboral
- Las características del Derecho del Trabajo.
- Las Fuentes del Derecho Laboral.
- Los Principios Generales que rigen del Derecho Laboral.
- Las relaciones Individuales del Derecho Laboral.

- Las relaciones Colectivas del Derecho Laboral.
- Las relaciones sociales del Trabajo.
- De los factores de salud del Individuo como trabajador.
- La Seguridad Laboral y el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Las condiciones generales del riesgo laboral.
- Del riesgo laboral.
- De las condiciones generales de trabajo.
- De las Leyes Mexicanas que protegen a los trabajadores.
- Las autoridades en materia de trabajo en México.
- La importancia de elaborar un programa funcional de prevención.

#### **1.4 Hipótesis de Trabajo.**

De elaborarse un Plan General de prevención de riesgos de trabajos, se cuidaría la salud de los trabajadores, y se bajaría el índice de siniestralidad y con ello se aumentará la productividad.

## **1.5 Variables.**

### **1.5.1 Variables Dependientes.**

La falta de atención de materia preventiva en el Derecho Laboral significa violentar los Derechos no solo Laborales sino Humano de los Trabajadores.

### **1.5.2 Variables Independientes.**

De observar la materia de prevención en materia laboral, significa un considerable aumento en la producción.

## **1.6 Tipo de Estudio**

Este trabajo de investigación constituye un análisis documental propositivo.

### **1.6. 1 Investigación Documental.**

Este trabajo se basa principalmente en un análisis profundo de carácter documental, para lo que hubo de recurrirse a una numerosa bibliografía, así como de diversos Ordenamientos Jurídicos y en consecuencia se visitaron numerosos sitios de estudio.

#### **1.6.1.1 Bibliotecas Públicas.**

Biblioteca de la Universidad Veracruzana (USBI), Campus Coatzacoalcos, ubicada en la Avenida Universidad Km. 6 s/n de la Ciudad de Coatzacoalcos Ver.

Biblioteca virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional autónoma de México, ubicada en Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n México Distrito Federal. <http://www.bibliojuridica.org>

#### **1.6.1.2 Bibliotecas Privadas**

Biblioteca de la Universidad Villa Rica Campus Coatzacoalcos, ubicada en la Avenida Universidad Km. 8 s/n Fraccionamiento Santa Cecilia, en la ciudad de Coatzacoalcos Ver.

#### **1.6.2 Técnicas Empleadas.**

En la elaboración de este Estudio se utilizaron Fichas Bibliográficas y Fichas de Trabajo.

##### **1.6.2.1 Fichas Bibliográficas.**

En estos documentos se registran los datos del estudio y contienen:

- a) Autor.
- b) Obra.
- c) Lugar y Fecha de Impresión.
- d) Casa Editorial.
- e) Año de Publicación.
- f) Reedición fecha y número.

#### **1.6.2.2 Fichas de Trabajo.**

En ellas se organiza y ordena el material y la información recabada, para que la consulta sea más rápida y ágil. En estas fichas se encuentran los siguientes elementos.

- 1.-Fuente.
- 2.-Asignación Temática.
- 3.-Contenido.

## **CAPITULO II.**

### **ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.**

#### **2.1 Antecedentes Históricos del Derecho Laboral.**

En la historia se encuentran normas relativas al trabajo desde los días del México Colonial, cuando fueron Leyes Españolas las que intentaron regir al Nuevo mundo, en sus antecedentes las leyes de India se denominaban así porque eran la recopilación de cédulas, cartas, provisiones y leyes ordenadas por Carlos II con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones que podrían encontrar aplicación en la Nueva España, entre este conjunto de reglas que integraban la recopilación referente a los indígenas destaca su reducción y libertad por constituir un monumento jurídico de equidad y justicia, El título XII dispone libertad del indio, su jornada de trabajo su remuneración, etc. los indios eran eximidos de responsabilidad en casos de negligencias o descuido.

En los tiempos antiguos predominaba la consideración del

trabajo como pena, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas, puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituía el régimen general de trabajo.

La esclavitud, era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo.

En Europa, el primer paso en la transformación conceptual del trabajo lo había dado el cristianismo, cuando le atribuye un sentido redentor. El trabajo no será ya ocupación infamante, a la que ha de eludir quien tenga medios económicos o posición social para lograrlo.

Desaparecida la esclavitud, en el campo, el régimen feudal agrupaba autoritariamente alrededor del señor a los vasallos, quienes le rendían trabajo a cambio de su protección y gobierno.

En la ciudad, nació por el contrario un régimen artesanal controlado por las corporaciones profesionales o gremios. Si la servidumbre ofrece poco material al estudio jurídico laboral, no ocurre así con el régimen profesional urbano de las corporaciones, estas tenían fines, no sólo económicos, sino también educativos, jurídicos, benéfico, asistenciales y finalmente, políticos. Dentro de ellas se llegó a crear una estructura férrea que degeneró en oligarquía y fue aniquilada por la Revolución en nombre de la Libertad.

En los comienzos de la edad moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces. El descubrimiento de América, el desarrollo de la gran industria, hacían imposible la aplicación del régimen artesanal; la desaparición de la esclavitud, hacía del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común, la influencia de grandes cantidades de oro al Viejo Continente prestaba gran facilidad para la generalización del salario.

Los campesinos acudieron a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y los niños participaron en el mercado de trabajo, preferidos en razón del menor salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres.

El contrato de trabajo en el cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido, se convirtió en figura común de ejercicio del trabajo en el campo de la vida económica. Se aplicaron normas romanas referidas al arrendamiento de servicios operarios libres.

Quien pagaba el salario imponía fuertes obligaciones, La concentración de la población industrial en los suburbios trajo la formación de un proletariado urbano que tenía que ganar el salario para poder vivir, y por ganarlo aceptaba cuanto le fuera impuesto. El proletariado urbano no tenía el recurso del campesino, a quien la tierra le ponía a cubierto

del hambre. La condición del trabajador frente al industrial, vino a determinar un estado de cosas bochornosas. Se olvidó la condición humana de los trabajadores. En el campo jurídico, la simulación del trabajo a una mercancía lo dejaba enteramente sujeto a la Ley de la oferta y la demanda y apartaba toda consideración sobre la persona humana de quien lo prestaba.

Así fue como un cúmulo de circunstancias geográficas, económicas, técnicas y políticas, acompañadas de una crisis de ideas morales, produjeron e una evolución de tres siglos con un terrible estado de cosas, que hizo menester la aparición de las primeras leyes del nuevo Derecho del Trabajo, a mediados del siglo XIX, nace éste en forma de leyes de emergencia, irregularidades en su alcance y modo de aplicación, fragmentarias aunque innovadoras, elaboradas, frecuentemente ante la presión de las fuerzas obreras organizadas.

En los comienzos de la edad moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces, la libertad de trabajo tiene dos sentidos, sentido positivo: como la facultad de la persona al ejercicio de cualquier actividad lícita, Sentido negativo: se refiere a que a nadie se le podrá obligar a trabajar en contra de su voluntad.

En la evolución del derecho a partir de la primera guerra mundial El desarrollo de la Legislación del Trabajo y

la profunda transformación de conceptos jurídicos que supone la corriente del derecho laboral, ha hallado una culminación universal en el acceso de los principios fundamentales que lo rigen, a las Constituciones políticas de los Estados.

Como antecedentes históricos al nacimiento de dicha organización, contamos con las ideas de economistas, industriales, filántropos, teólogos, de diputados católicos en el parlamento francés, señalados como precursores del movimiento de internacionalización del Derecho del Trabajo.

La organización Internacional del Trabajo surge a raíz de una violenta convulsión mundial, su constitución fue establecida en la Parte XIII del Tratado de Versalles. En ella se señala la necesidad de la justicia social para obtener paz y la urgencia de lograr todos los pueblos, un régimen de trabajo realmente humano, y la O.I.T. surge para cumplir y asegurar la existencia de ese régimen de trabajo realmente humano, quedando así garantizada su eficacia.

## **2.2 El Derecho Laboral, del Trabajo o Derecho Social**

Es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo pasado, pero no es hasta el año del 1919 donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el derecho del trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias.

Las Características del Derecho del Trabajo en la época contemporánea de nuestro siglo, el Derecho Laboral sólidamente estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la Ciencia Jurídica.

Constituye una nueva rama no tradicional del Derecho Positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

Está destinado a superar la lucha de clases. El Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obliterando el principio de la igualdad jurídica. Tiende a la unificación internacional y a la codificación, las leyes del trabajo son de orden público.

La ubicación del Derecho Laboral dentro Ramas del Derecho: Constituye una nueva rama no tradicional del Derecho Positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas, Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común.

### **2.2.1 Características del Derecho del Trabajo.**

Tiene Normas Adjetivas y Sustantivas.

Sus normas son de obligatorio cumplimiento ya que son impuestas por el Estado.

Este Derecho regula las relaciones entre la mano de obra y el capital

Es decir ordena las relaciones entre patronos y trabajadores, obrero, empleados

Es Un Derecho autónomo, ya que sus características aunque dentro del campo del Derecho en general tiene su propio sistema normativo y desde luego su independencia.

Es dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.

Es de gran fuerza expansiva: Porque nació protegiendo a

los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.

Es imperativo: Como normas del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.

Es concreto y actual: Si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

El fin perseguido es proteger a los trabajadores. Sus elementos principales son:

1. El trabajo humano libre y personal;
2. La relación de dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena;
3. El pago de la remuneración como contraprestación.
4. El Derecho a ser tratado igual en las relaciones laborales encuentra aquí su punto de partida, en la necesidad de preservar la dignidad de las personas, fin último del Derecho del Trabajo.

La relación laboral se caracteriza por la desigualdad existente entre las partes, desigualdad que se vislumbra no solo en las instancias de negociación "en las que el empleador se encuentra en condiciones de imponer su voluntad por sobre la del trabajador- sino además en el ejercicio de las facultades que componen el poder de dirección" el trabajador se encuentra sujeto a las órdenes, directivas, controles y facultad disciplinaria del empleador. El Derecho del Trabajo, a través de sus normas y principios, limita la autonomía de la voluntad de las partes la libre disposición del empleador como modo de equiparar las prestaciones y preservar la dignidad del trabajador.

### **2.3 Fuentes del Derecho Laboral.**

En las Constituciones se contemplan las Garantías y Libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado, en ellas han comenzado a incorporarse Derechos Sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el Constitucional, entre ellos se pueden mencionar:

- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las

vacaciones.

- Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartito: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho a integrar sindicatos.
- Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.
- Derecho a negociar colectivamente.

### **2.3.1 Los Tratados Internacionales**

Constituyen una fuente directa de regulación de Derechos Laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar, su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la

Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en detrimento de los Derechos de los trabajadores de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como Derecho Internacional de Trabajo.

Así, como manifestaciones del Derecho Internacional del trabajo se encuentran:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos

### 2.3.2 Los Códigos Laborales

Las fuentes del Derecho Laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia, la Ley es la fuente más importante del Derecho Laboral, puesto que cada Estado dentro su Legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la Legislación Laboral de la Civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social, manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas Rerum Novarum, Cuadragésimo Anno, Mater et Magistra y Laborem Exercens, entre otras, de donde se extraen los principios tales como:

- Salario mínimo.
- Derecho de sindicalización.
- La negociación de convenciones colectivas.

El Código Laboral de cada Estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos Derechos y Obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales.

### **2.3.3 Las Leyes Especiales**

En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los Códigos Civiles o los Códigos del Trabajo.

También existen Leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la Legislación laboral en temas particulares y muy específicos.

### **2.3.4 Las Leyes no Laborales**

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en las leyes no laborales, como por ejemplo, la legislación comercial o la legislación civil, que operan como Derecho común, supliendo sus vacíos o lagunas.

### **2.3.5 Los Reglamentos**

Los reglamentos de ejecución de las Leyes Laborales, dictados por el Poder Ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas Leyes, constituyen también una fuente importante del Derecho Laboral.

### **2.3.6 La Jurisprudencia**

La Jurisprudencia de los Tribunales del Trabajo también constituye fuente del Derecho, dependiendo de cada Ordenamiento Jurídico, la Jurisprudencia puede emanar de Tribunales Ordinarios y ser de aplicación específica o entre

las partes, o puede emanar de Tribunales de mayor jerarquía y tener aplicación legal.

Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los Tribunales Laborales todas aquellas resoluciones tomadas por dichos Tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la Jurisprudencia una importante fuente del Derecho Laboral.

El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media, conocido también como el siervo de la gleba, a un sujeto con Derechos y libertades en la actualidad, el Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social, las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial para que los trabajadores reivindicaran sus Derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es, sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los Derechos modernos de los trabajadores, como son : el Derecho a la huelga, el Derecho al trabajo, el Derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho Laboral la que importa

es la que rige el trabajo subordinado, Las actividad de los profesionistas independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del Derecho Laboral.

## **2.4 Contratos de Trabajo**

En la Roma clásica, existía, no una categoría de contrato de trabajo, sino acuerdos que no tenían obligatoriedad jurídica, con los años, aparece la Stipulatio que era una especie de promesa con alguna eficacia jurídica. Posteriormente surgieron algunos contratos como la compraventa y con ellos, surgieron también los innominados do ut des, facio ut facias, do ut facias y facio ut des. Sin embargo ninguna guardaba alguna semejanza con el contrato actual, y en ningún caso la voluntad de las partes era suficiente para generar una obligación.

Actualmente existen diversos conceptos del contrato Laboral, en todo caso es el acuerdo de dos o mas voluntades por la cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios por a otra persona denominada patrón, que puede ser física o jurídica, bajo su dirección a cambio de un salario.

### **2.4.1 Elementos de los Contratos.**

Algunos de los elementos que contienen los contratos laborales y que son por su naturaleza imprescindibles en todo acuerdo de voluntades de naturaleza laboral, de tal manera que se analizarán algunos de ellos por su importancia.

#### **2.4.1.1 Poderes del Empleador**

El empleador tiene poder de dirección de la empresa, poder de mando, disciplinario y sancionatorio, además del ius variandi, el apoderado de la persona jurídica tiene en su poder facultades patronales que le hace capaz de conciliar y transigir en nombre de su poderdante.

#### **2.4.1.2 Remuneraciones y Pago del Salario**

El otro elemento de la relación de trabajo, que establece la Ley Federal del Trabajo, es la contraprestación por el trabajo prestado es decir, el pago de un salario o la justa retribución.

#### **Artículo 82**

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

#### **Artículo 83**

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los

pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

#### **Artículo 84**

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

#### **Artículo 85**

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.

Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

#### **Artículo 86**

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

**Artículo 87**

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

**Artículo 88**

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

**Artículo 89**

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

#### **2.4.1.3 La Subordinación**

Se considera que la subordinación es el principal elemento de la relación de trabajo sea individual o colectiva y además es su característica esencial, ya que implica un poder jurídico de mando detentado por el patrón, que tiene su correspondencia en un deber de disposición y obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador.

Es de explorado derecho que la subordinación tiene su apoyo precisamente en lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo que dispone:

**Artículo 134**

Son obligaciones de los trabajadores:

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

**2.4.1.4 Jornada de Trabajo**

La jornada es el número máximo de horas que un empleador puede exigir de un trabajador. Por ejemplo, ocho horas diarias, es importante distinguir entre la jornada laboral y el horario. La jornada, como se dijo anteriormente, es el número de horas que el trabajador debe trabajar por día.

El horario es simplemente la distribución de la jornada a través de las distintas horas del día.

Comúnmente, las jornadas extraordinarias deben pagarse adicional y con un valor monetario superior a la jornada usual. Además, La Ley Federal del Trabajo determina el monto a pagar en los casos de tiempo extra o extraordinario, el primero es el menor a nueve extras por semana y el segundo es el superior al trabajo extra.

**2.4.1.5 Vacaciones y Días de Descanso Obligatorio.**

Las vacaciones corresponden a una determinada cantidad de tiempo en que el trabajador puede ausentarse de su

trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas.

Los días de fería son aquellos días que por ley se deben conceder como libres al trabajador. El patrón empleador tiene la facultad de exigirle al trabajador que los trabaje, pero debe cubrirle un salario mayor, ya que se trata de un régimen distinto.

#### **2.4.2 Clasificación de los Contratos de Trabajo por su Duración.**

Se refiere a la duración temporal de ese acuerdo de voluntades, para crear y extinguir Derechos y Obligaciones de carácter laboral.

##### **2.4.2.1 Contratos de Tiempo Determinado**

Son contratos laborales de plazo fijo o de obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel que requiere los servicios de un trabajador por un determinado período, terminado el cual, se considera extinto el contrato. Un contrato de obra determinada es aquel en que se solicitan los servicios de un trabajador para la ejecución de la obra. Finalizada la obra, el contrato se considera extinto. La extinción del contrato laboral por tiempo o por obra terminada no suponen responsabilidad para ninguno de las dos partes.

Es importante mencionar que un contrato de plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un

contrato de tiempo indefinido, por aplica el principio de primacía de la realidad.

#### **2.4.2.2 Contratos de Tiempo Indeterminado**

Son aquellos contratos que no estipulan una fecha o suceso que de finalización al contrató de trabajo. Ciertamente, son los contratos que permiten a los trabajadores lograr la estabilidad laboral con el tiempo de prestación de sus servicios.

#### **2.4.3 El Contrato Individual del Trabajo.**

La Ley Federal Trabajo señala de manera expresa:

##### **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 contrato Individual del Trabajo, sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

- Las partes, trabajador y empleador,
- El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,
- Los servicios personales realizados por el trabajador,
- La remuneración recibida por el trabajador.

#### **2.4.4 El Contrato Colectivo de Trabajo.**

##### **Artículo 386.**

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos

Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores.

También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

## **2.5 El Reglamento Interior de Trabajo**

El Reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular, Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias, Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

El Reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito pero el trabajador que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral

En algunos ordenamientos se exigen que el Reglamento Interior de Trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores.

## **2.6 Principios Generales del Derecho Laboral**

Los Principios Generales del Derecho Laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- Fuente supletoria: cuando la Ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los Principios de Derecho del Trabajo entran como suplemento.
- Fuente interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

A continuación se señalan algunos Principios básicos del Derecho Laboral:

### **1) El Principio Protector**

Es el Principio más importante del Derecho Laboral. Es el que lo que hace la diferencia frente al Derecho Civil. Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho Laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del Principio de Igualdad Jurídica del Derecho Privado.

El Principio Protector contiene tres reglas:

- Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya

tiene un trabajador.

- Regla in dubio pro operario: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

## **2) Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los Derechos y Garantías que le otorga la Legislación Laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los Derechos irrenunciables. Esto evidencia que el Principio de la Autonomía de la voluntad de Derecho Privado se ve severamente limitado en el Derecho Laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

## **3) Principio de Continuidad Laboral**

Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

## **4) Principio de Primacía de la Realidad**

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración

de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

#### **5) Principio de Razonabilidad**

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno..

#### **6) Principio de Buena Fe**

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

### **2.7 Seguridad Laboral**

Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos.

Los empleadores tienen las siguientes obligaciones:

- Asegurar contra riesgos del trabajo.
- Investigar los accidentes que ocurran.
- Denunciar los accidentes ante la autoridad

administrativa designada.

El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a:

- Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación.
- Prótesis y aparatos médicos.
- Prestaciones de dinero como indemnización por incapacidad.

## **2.8 Negociación Colectiva**

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo.

De tal manera que un sindicato es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados a lo que se le denomina negociación colectiva, los salarios y condiciones de trabajo jornadas, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc dando lugar al contrato colectivo de trabajo.

## 2.9 Derecho Mexicano del Trabajo

Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su realización histórica.

Debe hablarse primeramente de las Leyes de Indias porque llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, éstas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

En la constitución de Apatzingàn, expedido por el Congreso de Anáhuac, se reconoció que ningún genero de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia publica.

A pesar del anterior pensamiento de Morelos en el siglo XIX no se reconoció el Derecho del Trabajo, en su primera mitad y se siguieron aplicando las mismas Leyes del viejo derecho español.

El Archiduque Maximiliano de Habsburgo expido una Legislación social que representa un esfuerzo por ganarse el favor de los mexicanos en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio. El 1 de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio.

El 1 de julio de 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magon, publicó un Manifiesto y Programa, que contiene el documento pre-revolucionario mas importante en favor de un Derecho del Trabajo; en ese documento están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de la Declaración de Derechos Sociales de 1917.

Esta declaración nació como un Derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del Derecho Civil. En el Derecho del Trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

#### **2.9.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931:**

Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la revolución. De aquí que siendo el objeto de la Ley remediar esas injusticias y a fin de que no pudieran repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas.

El Poder Ejecutivo de la Unión, el 27 de septiembre de 1927 expidió un Decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y seis días después se expidió el

Reglamento de organización y funcionamiento.

La idea del Derecho del Trabajo: defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la Legislación del Trabajo.

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

### **2.9.2 La Ley Federal del Trabajo de 1970:**

La Ley Federal del Trabajo, fue un extraordinario logro, no solo para regular las relaciones entre patronos y trabajadores, es decir para cumplir con el fin de su creación, sino que además ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, hicieron posible que el trabajo pasara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

### **2.10 El Trabajo, Salud Laboral y Prevención de Accidentes**

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento el cual

nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho del Trabajo que no es mas que el conjunto de Normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Es el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra en un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración.

Esta actividad de trabajo puede ocasionar también efectos no deseados sobre la salud de los trabajadores, ya sea por la pérdida o ausencia de trabajo ya que la precariedad del mercado laboral y el paro pueden suponer un importante problema para la salud, con repercusiones individuales, familiares o sociales o por las condiciones en que el trabajo se realiza pueden producirse accidentes, enfermedades y daños para la salud derivados del entorno laboral o del trabajo mismo.

Aunque las formas de entender el trabajo han variado a lo largo de la historia, tal como se conoce hoy, el trabajo presenta dos características fundamentales: la tecnificación y la organización.

La tecnificación: se refiere a la invención y utilización de máquinas, herramientas y equipos de trabajo que facilitan la realización de las distintas tareas de transformación de la naturaleza.

La organización: es la planificación de la actividad laboral. Coordinando las tareas que realizan los distintos trabajadores se consigue un mejor resultado con un esfuerzo menor.

Cuando no se controlan adecuadamente los efectos de la tecnificación y el sistema de organización del trabajo no funciona correctamente, pueden aparecer riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

La tarea regulada por el Derecho del trabajo no es cualquier tarea que puedan realizar las personas, sino una parte concreta del trabajo que debe tener las siguientes características:<sup>1</sup>

- Voluntariedad. El trabajador debe ser libre durante el desarrollo de toda la relación laboral.
- Por cuenta ajena. Se trabaja para otra persona a la cual se cede el fruto del trabajo cobrando a cambio un salario.

---

<sup>1</sup> **GARCIA Carmen**, Formación y Orientación laboral, Editorial: Mc Graw Hill, Madrid, 2009, P. 43

- Dependencia. El empresario es el que ordena cuándo, donde y cómo ha de realizarse el trabajo. La subordinación no ha de ser absoluta, puesto que entonces el trabajo no sería libre.
- Retribución. Toda actividad laboral ha de ser remunerada.

### **2.11 Relaciones Sociales de Trabajo.**

El trabajo es una actividad social con relaciones regladas entre los individuos. En los trabajos dependientes o subordinados se da una relación entre quien organiza o dirige el trabajo y los demás trabajadores.

Las relaciones en el trabajo se dan en diferentes niveles.

Existe un nivel formal y jerárquico que queda registrado en la estructura de una empresa y que se manifiesta en las obligaciones del contrato, el cual sirve para establecer con claridad la posición precisa de un trabajador individual dentro de la empresa, en un puesto determinado, sujeto a determinadas obligaciones y bajo un mando específico. Dicha formalidad permite además que el trabajador reconozca las obligaciones que los demás tienen con él, que se expresa en su forma concreta en un horario dentro del cual se le pueden dar instrucciones y en un salario que la persona recibe a cambio de su esfuerzo.

Es decir, el contrato, la precisión de una jornada diaria, el salario, la estructura jerárquica de la empresa y

su cadena de mando son aspectos concretos en que se expresan relaciones sociales en el trabajo.

La relación entre los propios trabajadores es también un aspecto social del trabajo. Ella puede desarrollarse a través de estructuras formales, como sindicatos y comités de diversa naturaleza paritarios, bipartitos, comisiones sociales. Las relaciones sociales en el trabajo también se establecen a través de mecanismos no formales, con influencia de factores emocionales. Por ejemplo, simpatía o franca hostilidad y rivalidad, lo que es válido tanto para las relaciones entre personas que ocupan un mismo nivel en la jerarquía como entre niveles diferentes.

Lo habitual es que el trabajador subordinado a un mando reciba una serie de instrucciones para realizar su trabajo. En un caso óptimo dicha información además incluye advertencias sobre precauciones que debe tomar para proteger su seguridad y la de las demás personas. Asimismo, el trabajador cuenta con alguna forma de transmitir información relevante hacia los superiores jerárquicos. La forma en que se transmite la información, su claridad y la capacidad de las personas para comprenderla son importantes herramientas para una mejor productividad y una adecuada prevención de accidentes y enfermedades.

La comunicación también es un aspecto esencial de la convivencia humana y, en ese sentido, el espacio de trabajo es un lugar de convivencia entre personas, donde se crean redes de apoyo, amistades, se forman y fortalecen familias, entre otras importantes consecuencias de este carácter social del trabajo. Por lo mismo, favorecer la comunicación en el

trabajo mejora la satisfacción.

## **2.12 La Salud del Trabajador**

Salud es definido por la Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud como el caso de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.<sup>2</sup> También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro celular como en el macrosocial.

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.<sup>3</sup>

El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con el mismo las personas consiguen una serie de aspectos positivos y favorables para la misma.

Por ejemplo con el salario que se percibe se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general no solo individual sino familiar.

En el trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo

---

<sup>2</sup> WHO. Constitución de la Organización mundial de la salud, Genova, 1946. México 1948. P 5

<sup>3</sup> Carta de Salud laboral Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. España enero 2 de 2008, Pp. 6

activo y despierto mediante el trabajo también se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas y el trabajo permite el aumento de la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad.<sup>4</sup>

No obstante el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo.

Para prevenir los daños a la salud ocasionados por el trabajo está constituida la Organización Internacional del Trabajo (OIT); es el principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante convenios que se toman en sus conferencias anuales y las directivas que emanan de ellas.<sup>5</sup> La (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas de composición tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

### **2.12.1 Conceptos Básicos en Salud Laboral**

Salario: el salario permite a su vez la adquisición de bienes necesarios para la mantención y mejoramiento del

---

<sup>4</sup> **PARRA Manuel**, Conceptos básicos en Salud Laboral, Santiago DE Chile Oficina Internacional del Trabajo. 2003. ISBN92-314230-X 1-2-2008, p. 16

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo [16-11-2007]. Anexo 2

bienestar individual y grupal; en las formas de trabajo no asalariado, el producto del trabajo puede servir directamente una necesidad o ser intercambiado por otros bienes.

Actividad física y mental: los seres humanos necesitamos mantenernos en un adecuado nivel de actividad física y mental, en forma integrada y armónica, para mantener nuestro nivel de salud; en ese sentido, cualquier trabajo es mejor para la salud que la falta de trabajo.

Contacto social: un adecuado bienestar social es imposible sin un contacto con otros, que a su vez tiene múltiples beneficios: cooperación frente a necesidades básicas, apoyo emocional, desarrollo afectivo, etc.

Desarrollo de una actividad con sentido: el trabajo permite que las personas Puedan ser útiles, haciendo algo que esta en condiciones de hacer y que sirve a una finalidad social; desde ese punto de vista, el trabajo permite pertenecer a la comunidad y sentirse satisfecho con sus resultados.

A la vez el trabajo permite la producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar de otros individuos y grupos: todos los trabajos producen algo para otros, por lo tanto, mejoran el bienestar de los demás y desde luego satisfaciendo las necesidades de prácticamente todo tipo..

Pero cuidado, el trabajo puede causar daño a la salud. Las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa. Los daños a la salud más evidentes y

visibles son los accidentes del trabajo.

De igual importancia son las enfermedades profesionales, aunque se sepa menos de ellas. Los daños a la salud por efecto del trabajo resultan de la combinación de diversos factores y mecanismos.

Existe un riesgo intrínseco de materiales, máquinas y herramientas: pueden ser muy pesadas o de mucho volumen, las superficies pueden ser cortantes e irregulares, la complejidad de máquinas y herramientas puede hacer muy difícil su manejo. También influyen las características fisicoquímicas de máquinas y herramientas y las formas de energía que utilizan. Los pisos húmedos, resbalosos y/o en mal estado, locales mal iluminados, ausencia de normas de trabajo seguro; falta de elementos de protección personal y de maquinaria segura o en buen estado, son factores de riesgo que generan gran cantidad de accidentes. Las características de temperatura, humedad, ventilación, composición del aire ambiental, etc. son factores que influyen en accidentes y enfermedades.

Al conjunto de factores nombrados hasta aquí se les denomina factores materiales de riesgo, porque dependen de características materiales del trabajo, independientes de las personas que usen los elementos de trabajo.

Pero son los seres humanos quienes aportan un conjunto de factores que reciben el nombre de factores sociales del riesgo. Dentro ellos se consideran aspectos individuales de las personas: cuánto han aprendido y son capaces de aplicar adecuadamente para realizar su trabajo, calificación, edad,

sexo, actitud hacia el trabajo y actitud frente al riesgo.

Otro aspecto que se determina en la relación con otras personas, recibe el nombre de riesgo dependiente de la organización del trabajo y de las relaciones laborales, factores de la organización del trabajo pueden ser determinantes del daño a la salud. Una jornada extensa (o un ritmo acelerado) puede resultar en fatiga del trabajador que se ve así expuesto a una mayor probabilidad de accidentarse, Los excesivos niveles de supervisión y vigilancia pueden terminar por desconcentrar al trabajador de su tarea, Otro factor importante es la claridad de las órdenes de trabajo y la coherencia entre los distintos niveles de mando.

### **2.12.2 De qué se Ocupa la Salud Laboral**

Aplicando la definición acordada por la Organización Mundial de la Salud al campo del trabajo, la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social. Las especialidades y profesionales encargados de llevar a cabo este objetivo son:

**Ingeniería:** Especialistas en Prevención de Riesgos e Higiene del Trabajo y Cuenta con capacidades y conocimientos para adoptar medidas técnicas y organizacionales que reduzcan o eliminen el riesgo de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.

**Medicina:** Especialistas en Salud Ocupacional y en Medicina del Trabajo. Posee la capacidad de detectar

enfermedades y proponer medidas preventivas para las enfermedades causadas directamente o agravadas por el trabajo.

Psicología: Especialistas en Psicología Social, Laboral y Organizacional. Puede proponer medidas organizacionales que reduzcan riesgos para la salud física y mental causados por el trabajo.

Sociología: Especialistas en Organizaciones. Puede proponer cambios en los aspectos organizacionales para reducir el riesgo derivado de los factores sociales.

Enfermería: mediante un enfoque basado en la salud pública y ocupacional puede realizar una importante labor de promoción y educación para una mejor salud en trabajo.

Ergonomía: especialidad que tiene como propósito adecuar las condiciones del trabajo a las personas, de modo que se reduzcan los riesgos derivados del trabajo. Desde diversos campos profesionales se ha ido constituyendo como una disciplina integradora de las anteriores.

Sin embargo, independientemente de las especialidades enumeradas, la salud laboral es en primer lugar una preocupación y responsabilidad de las propias personas involucradas en el trabajo, vale decir, trabajadores, trabajadoras y empleadores. No es ético que las personas malogren su salud y su vida, intentando ganarse la vida.

El nivel de salud laboral posible de alcanzar en un momento determinado va a depender en gran medida de otras situaciones dentro de la sociedad: el nivel de empleo y

desempleo, las condiciones de vivienda, la disponibilidad de infraestructura de transporte, el acceso a la educación y a la salud, las instituciones promotoras de la salud y las instituciones fiscalizadoras, el grado de organización sindical, entre otros aspectos.

La historia del trabajo muestra ejemplos de cómo a veces la principal medida para mejorar la salud de un grupo de trabajadores ha sido un aumento de sus remuneraciones, la prohibición de un material peligroso o un cambio favorable en la jornada de trabajo. Lamentablemente también abundan los ejemplos de medidas que, tomadas con una finalidad económica, terminan por afectar negativamente la salud de los trabajadores.

### **2.12.3 La Seguridad Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social**

A medida que cambiaron las formas de producción, y se plantearon nuevos problemas relacionados con el trabajo, los trabajadores se unieron para buscar mejores condiciones de vida y hacer frente a sus necesidades.

Más tarde, el dueño ó patrón de las empresas, buscó la forma de proteger a sus trabajadores contra enfermedades, la invalidez ó la muerte.

De ésta manera el hombre buscó maneras de protección, las puso en práctica y las abandonó para buscar otras mejores. Así surgió la práctica de la caridad, la mutualidad, el seguro privado, la asistencia social y finalmente el seguro social.

Por medio de éste, la población activa, dividida en sectores, realiza aportaciones de acuerdo con su salario base de cotización y contribuye a protegerse contra ciertos riesgos mediante un programa de prestaciones en los regímenes de seguridad social.

El origen de la seguridad social puede situarse a principios del siglo XIX, ya que es entonces cuando la industrialización comenzó a dar sus primeros pasos. Así aparece la Clase trabajadora cuya subsistencia dependía por completo del pago regular de sus salarios por lo que sufrían privaciones al caer enfermos o quedar sin empleo.

#### **2.12.4 Conceptualización de la Seguridad Social**

Son muchas las concepciones que hay de la Seguridad Social, sin embargo puede entenderse como el marco creado por el ser humano en el ejercicio de la solidaridad y el empleo combinado de la razón y la fuerza, para alcanzar condiciones de seguridad y bienestar que hagan posible el pleno desarrollo de su personalidad.

La Seguridad Social es una especie de red protectora en el circo de la vida; se trata de un sistema protector social, fue creado por la sociedad a través de los mecanismos legislativos y administrativos internos nacionales.<sup>6</sup>

En una de sus acepciones, la Seguridad Social expresa la protección del salario de los trabajadores contra las

---

<sup>6</sup> RUIZ, MORENO, Ángel Guillermo, La Deslaborización del Derecho de la Seguridad Social y su autonomía con respecto al Derecho Laboral, R

contingencias que amenazan disminuirlo ó anularlo, el esfuerzo realizado por los ciudadanos a través de sus gobiernos para luchar contra la miseria física, el temor y la indigencia mediante la seguridad de un ingreso continuo que asegure la alimentación, la vivienda, el vestido y los servicios de salud y asistencia médica.

Tanto en los países altamente desarrollados, como en los que se encuentran en vías de desarrollo, se ha considerado como común denominador de los objetivos que puedan fijarse en la materia, el:

Convenio Sobre La Seguridad Social Núm. 102, adoptado Por La Conferencia General de La Organización Internacional del Trabajo, efectuada en Ginebra, Suiza, el 4 de junio de 1952, en donde se aceptó la siguiente definición:

Puede comprenderse ahora, que La Seguridad Social es el fruto de muchas medidas de carácter público que han dado buenos resultados para preservar a la población o a una gran parte de ella del estado angustioso en que podría hallarse si no existieran tales medidas, cuando dejan de percibirse salarios por razón de enfermedad, desempleo, invalidez, vejez o como resultado de un fallecimiento; Para suministrar a dichas categorías de la población la asistencia médica necesaria y para ayudar a las familias con hijos menores de edad.

El Seguro Social, entendido éste como un servicio público de protección a los trabajadores para el cual es preciso que mientras éstos estén activos, contribuyan con una parte de sus ingresos, para acreditar el derecho a recibir

beneficios en especie ó en dinero cuando su capacidad productiva se interrumpe a causa de enfermedad, invalidez, vejez y otras contingencias.

Así mismo para el Seguro Social se necesita la contribución de los patronos y en algunos casos existe la contribución del Estado, como en el caso de México.

Por otro lado, además de la contribución anterior, en el caso del grupo de personas que no cuentan con la posibilidad de estar afiliado a la seguridad social, se cuenta con programas de asistencia social que, a diferencia del Seguro Social, comprende una serie de servicios y prestaciones destinadas a personas de nula capacidad contributiva.

#### **2.12.5 Objetivos de la Seguridad Social.**

La Seguridad Social constituye uno de los instrumentos más efectivos para lograr la redistribución de ingresos en el ámbito nacional, ya que sus contribuciones responden al principio de la solidaridad social.

En el caso específico de México, la aportación de la Seguridad Social a través del seguro de enfermedades y maternidad es muy valiosa por que libera a los trabajadores de la angustia que genera la falta de recursos para enfrentar las enfermedades y por evitar el deterioro del presupuesto de los trabajadores por los gastos que de otra forma habrían tenido que efectuar en caso de enfermedad ó maternidad.

El seguro de riesgos de trabajo basa su importancia en que el nivel de productividad específica de la mano de obra,

que puede desarrollarse de acuerdo con la calificación, la diligencia y los equipos modernos, es susceptible de sufrir deterioro ó no alcanza los niveles esperados por la influencia que puedan ocasionar los riesgos de trabajo en cualquiera de sus dos manifestaciones: Los accidentes y las enfermedades laborales.<sup>7</sup>

En lo que se refiere a los seguros de invalidez, vejez, cesantía de edad avanzada y muerte, la aplicación de ésta rama de la seguridad social tiene importantes consecuencias económicas y sociales al restituir la capacidad de consumo de la población asegurada, y al otorgarles pensiones cuando haya pasado a la etapa no productiva de su vida.

De esta manera sus objetivos se orientan a garantizar:

- El Derecho Humano a la Salud
- La Asistencia Médica.
- La Protección de los Medios de Subsistencia.
- Los Servicios Sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Los Derechos Humano relativos a la salud incluyen elementos que ayudan a la población a conservar la salud mediante campañas sanitarias, y a prevenir los riesgos y las enfermedades que amenazan al trabajador en el ejercicio de

---

<sup>7</sup>INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, Ley del Seguro Social, 1997. Dirección General, México, P.14

sus labores y fuera de ellas.

La asistencia médica, a través de la medicina institucional, protege a la población cuando alguno de sus miembros se enferma ó sufre algún accidente, proporcionándole servicios curativos y de rehabilitación.

La protección de los medios de subsistencia consiste en proporcionar al trabajador los ingresos que deja de percibir por alguna eventualidad que afecte su capacidad de trabajo.

Esto se traduce en prestaciones en dinero que comprenden:

Pago de subsidios por incapacidad temporal para el trabajo.

Pensiones derivadas de riesgo de trabajo que generen incapacidad parcial y permanente o total, conforme a lo señalado en la ley federal del trabajo en vigor.

Pensiones derivadas de enfermedades no de trabajo y que se ajuste en lo señalado en el Artículo 119 de la Ley del Seguro Social (Invalidez).

1. Pensiones de Cesantía y de Edad Avanzada.
2. Aguinaldos
3. Indemnizaciones.
4. Ayudas asistenciales para gastos de matrimonio y de funeral.

Lo antes señalado se ha modificado en la Ley del Seguro

Social del año de 1997, expresándose como: Seguro de Riesgos de Trabajo; Enfermedad y Maternidad; Invalidez y vida, (IV); El de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV), Guarderías y Prestaciones Sociales

### **2.13 Riesgo Laboral**

Es evidente que el trabajo y la salud están estrechamente relacionados, ya que el trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades, al objeto de disfrutar de una vida digna. Por al trabajo el individuo puede desarrollarse tanto física como mentalmente.

Junto a ésta influencia positiva del trabajo sobre la salud existe otra negativa, la posibilidad de perder la salud debido a las malas condiciones en las que se realiza el trabajo, y que pueden ocasionar daños a nuestro bienestar físico, mental y social, accidentes laborales, enfermedades etc.

Por tanto, es de afirmarse que los riesgos son aquellas situaciones que pueden romper el equilibrio físico, psíquico y social de los trabajadores. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define el término riesgo laboral de la siguiente manera:

Riesgo laboral:

Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. La calificación de su gravedad dependerá de la

probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo.

Existe otro concepto habitualmente relacionado con la prevención de riesgos y que frecuentemente se confunde al asemejarse al concepto de riesgo. Es el término peligro.

Peligro:

Propiedad o aptitud intrínseca de algo (por ejemplo, materiales de trabajo, equipos, métodos o prácticas laborales) para ocasionar daños.

### **2.13.1 Clasificación de los Riesgos del Trabajo**

Se hace necesario clasificar los riesgos del trabajo de un modo que permita su identificación en un local de trabajo cualquiera. En primer lugar se denomina riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. Esta potencialidad se conoce ya sea por el historial de la empresa en donde se encuentra presente el riesgo o por los antecedentes tomados de otras realidades. Un riesgo profesional es aquella situación de trabajo que puede romper el equilibrio físico, mental y social de las personas.

De un adecuado análisis de los riesgos se desprenden medidas de prevención apropiadas para reducirlos o eliminarlos. Existen muchas formas de clasificar los riesgos y en esta investigación se considerarán tanto los aspectos materiales y técnicos del local y del puesto de trabajo como los aspectos sociales que afectan al trabajador o trabajadora, según el cuadro siguiente:

### **2.13.2 Condiciones de Trabajo**

Los riesgos para la salud de los trabajadores no son algo natural o inevitable, sino que normalmente son consecuencia de unas condiciones de trabajo inadecuadas. Las condiciones de trabajo son cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Estas condiciones de trabajo no son las únicas posibles, sino que son el producto de unas determinadas formas de organización empresarial, relaciones laborales y opciones socioeconómicas.

Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos.

Todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto un trabajador.

Frente a esta situación, la prevención de riesgos laborales se plantea como el conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con

el fin de eliminar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Teniendo como referencia esta definición, actualmente no queda ninguna duda de que para afrontar la problemática de la prevención de los riesgos laborales, es imprescindible hacerlo desde una perspectiva integral, teniendo en cuenta el conjunto de factores que están presentes en la realización de una tarea y que puedan influir sobre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, determinando las condiciones de trabajo.

En la sociedad actual una gran parte del tiempo diario se invierte en el trabajo. De hecho, hoy en día el trabajo no es una mera actividad dirigida a ganar dinero, sino que constituye una parte importante de nuestra propia identidad. La realización de un trabajo es, hoy por hoy, imprescindible para integrarse en el medio sociocultural, para ser aceptado por los demás como un sujeto de pleno derecho y para conquistar la libertad.

Las condiciones en las que se desempeña un puesto de trabajo influyen de forma significativa en la salud mental del trabajador. La oportunidad de control, la adecuación entre las exigencias del puesto y las capacidades de la persona que lo desempeña, las relaciones interpersonales, el salario y la seguridad física son, entre otros, aspectos importantes que ejercen una gran influencia sobre el bienestar psicológico. El grado en que un empleo reúna estos elementos está fuertemente asociado al grado de satisfacción laboral y de salud mental de los trabajadores.

### **2.13.3 Aseguramiento de los Riesgos Laborales**

El objetivo de un sistema de aseguramiento de los riesgos laborales es el de garantizar a los trabajadores la reparación de los daños sufridos con motivo del trabajo. En la gran mayoría de los países se considera que tales daños son los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales, lo que significa, en la práctica, que el alcance del aseguramiento viene determinado por la definición legal de estas contingencias.

La definición técnica y típica de accidente de trabajo suceso súbito, inesperado y no deseado que puede causar un daño al trabajador, es más amplia que la definición legal, que sólo contempla como accidentes aquellos que efectivamente producen una lesión al trabajador. Por lo demás, en la mayoría de los países la definición legal incluye el carácter súbito y violento del accidente. En los casos en que no se incluye tal carácter, las enfermedades profesionales pueden llegar a considerarse como accidentes de trabajo.

En general, los accidentes en desplazamientos, fuera del centro de trabajo, durante la jornada laboral son reconocidos como accidentes de trabajo.

Mayoritario es el reconocimiento como accidentes de trabajo de los accidentes in itinere, los ocurridos al ir o volver del trabajo; no los reconocen, por ejemplo, Dinamarca, Reino Unido y los Países Bajos, y Suiza, Italia y Portugal lo hacen sólo si se dan ciertas condiciones.

Finalmente, la definición de accidente de trabajo puede

especificar las circunstancias que impiden la calificación como tal de un accidente; las más comunes son la fuerza mayor y la imprudencia temeraria del trabajador.

#### **2.13.4 Enfermedades Profesionales**

A la hora de establecer una definición de enfermedad profesional caben tres alternativas. La primera es la definición abierta: se define como enfermedad profesional toda aquella provocada por el trabajo. En la práctica esta alternativa es muy restrictiva, a pesar de su aparente flexibilidad, puesto que para reconocer una enfermedad profesional debe demostrarse que el trabajador está enfermo, que está expuesto a un agente capaz de causar la enfermedad y que realmente existe esa relación de causalidad, teniendo en cuenta las condiciones concretas del puesto de trabajo, tras la adopción por la Organización Internacional del Trabajo, en 1964, del Convenio 121 sobre prestaciones en caso de Accidentes de T y Enfermedades Profesionales., esta alternativa ha ido siendo paulatinamente abandonada.

La segunda alternativa consiste en establecer una lista de enfermedades profesionales asociadas, cada una de ellas, a la exposición a un determinado agente causal, el Convenio 121 de la Organización Internacional del Trabajo incluía, en el momento de su adopción, una primera lista, que se ha ido actualizando con los años.

Si se produce la exposición y la enfermedad, se presupone que la primera es causa de la segunda. Esta alternativa facilita el reconocimiento como enfermedad

profesional de las enfermedades incluidas en la lista, pero cualquier enfermedad excluida de la lista no será considerada como profesional, aunque tenga origen laboral, con los inconvenientes que ello puede suponer para el trabajador afectado.

Finalmente, la tercera y mejor alternativa es el establecimiento del denominado sistema mixto: una lista de enfermedades profesionales completada con una definición abierta, que permita el reconocimiento de las enfermedades excluidas de la lista, si se prueba su origen laboral. La mayoría de los países de la Organización de Estados Americanos tienen ya este sistema, siguiendo la Recomendación de la Comisión Europea de 1990<sup>8</sup> sobre esta materia, y coinciden también en considerar como profesionales, a efectos de reparación, las enfermedades que no tengan un origen exclusivamente laboral pero que hayan sido agravadas por el trabajo, en caso de que esto pueda probarse.

En el año 2006 la Comisión Europea elaboró una nueva Recomendación que no sólo incluye una nueva y doble lista de enfermedades profesionales y enfermedades sospechosas de serlo, sino que establece además diez recomendaciones básicas para la prevención, reconocimiento y reparación de las mismas.

---

<sup>8</sup> ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO (AMAT), Informe de Siniestralidad Laboral. Propuestas para su reducción. Madrid, 2006

AMAT. Informe de siniestralidad laboral. Propuestas para su reducción. Madrid. AMAT. 2006

Sea cual sea el sistema empleado, es un hecho bien conocido que sólo una pequeña fracción de las enfermedades causadas o agravadas por el trabajo se reconocen como tales. Esto es esencialmente debido a que, si un determinado tipo de enfermedad puede tener un origen laboral o extralaboral, como ocurre en la mayoría de los casos, los sistemas sanitarios dan por supuesto, en la práctica, que se trata de una enfermedad común, sin llegar a investigar cuál es realmente su origen.

#### **2.13.5 Factores de Riesgo.**

Se mencionan algunos de los factores de riesgo principalmente los mas frecuentes y aceptados.

##### **1).-Condiciones Generales.**

Protección climática adecuada, disponibilidad de instalaciones sanitarias, de infraestructura sanitaria del agua potable, de comedores

##### **2).- Condiciones de Seguridad.**

Condiciones que influyen en los accidentes, incluyendo las características de máquinas, equipos y herramientas, seguridad general del local y del espacio de trabajo y riesgos de las fuentes de energía.

**3).-Riesgos del Ambiente Físico**

Condiciones físicas del trabajo, que pueden ocasionar accidentes y enfermedades. Por ejemplo, ruido, vibraciones, condiciones de temperatura.

**4).-Riesgos de Contaminación**

Exposición directa a contaminantes química o biológica, por ser parte del química y biológica proceso de trabajo.

**5).- Carga de Trabajo**

Exigencias de las tareas sobre los individuos: esfuerzo físico, posturas de trabajo, manipulación de carga, exigencias de concentración.

**6).- Organización del Trabajo**

Forma en que se organizan las tareas y se distribuyen tiempo de trabajo, funciones y ritmo.

**7).- Factores de Riesgo Físico - Químico**

Este grupo incluye todos aquellos objetos, elementos, sustancias, fuentes de calor, que en ciertas circunstancias especiales de inflamabilidad, combustibilidad o de defectos, pueden desencadenar incendios o explosiones y generar lesiones personales y daños materiales.

**8).- Factores de Riesgo Biológico**

En este caso encontramos un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen, entre otros, presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo.

Igualmente, la manipulación de residuos animales, vegetales y derivados de instrumentos contaminados como cuchillos, jeringas, bisturís y de desechos industriales como basuras y desperdicios, son fuente de alto riesgo. Otro factor desfavorable es la falta de buenos hábitos higiénicos.

**9).- Factores de Riesgo Psicosocial.**

La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.

**10).- Factores de Riesgos Fisiológicos o Ergonómicos.**

Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana.

Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares.

#### **11).- Factores de Riesgo Químico**

Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición.

#### **12).- Factores de Riesgo Físico**

Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

#### **13).- Factores de Riesgo Arquitectónico**

Las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones

locativas pueden ocasionar lesiones a los trabajadores o incomodidades para desarrollar el trabajo, así como daños a los materiales de la empresa, como: Pisos, escaleras, barandas, plataformas y andamios defectuosos o en mal estado, otros.

#### **14).- Factores de Riesgo Eléctrico**

Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas en general, que conducen o generan energía y que al entrar en contacto con las personas, pueden provocar, entre otras lesiones, quemaduras, choque, fibrilación ventricular, según sea la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto.

#### **15).- Factores de Riesgo Mecánico**

Contempla todos los factores presentes en objetos, máquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad en el sistema de transmisión de fuerza, punto de operación y partes móviles y salientes, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal.

## **CAPITULO III.**

### **LEGISLACIÓN LABORAL EN MÉXICO.**

#### **3.1 Antecedentes**

Las primeras acciones orientadas a reivindicar las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos datan de la segunda mitad del siglo XIX ,1850 - 1860, congregándose éstos en Sociedades Mercantiles Mutualistas o de Socorro Mutuo, de conformidad con su giro o actividad, tanto en la industria como en el comercio, con el objetivo de mejorar sus condiciones económicas de trabajo, así como las de seguridad social. Posterior a la Constitución General de la República de 1857, se empezó a despertar una gran inquietud entre los trabajadores de la industria del ramo textil y metalúrgico.

En esas fechas el sistema económico mexicano se fundamentaba en la labor agrícola y como tal era la actividad más importante de la nación.

El origen de la Seguridad Social puede situarse a principios del siglo XIX, ya que es entonces cuando la industrialización comenzó a dar sus primeros pasos, Así

aparece la Clase trabajadora cuya subsistencia dependía por completo del pago regular de sus salarios, por lo que sufrían privaciones al caer enfermos o quedar sin empleo.

Entre 1883 y 1889, el gobierno de Alemania, presidido por Otto Von Bismark, creó el primer sistema de Seguro Social que se introdujo en tres etapas: El Seguro de Enfermedades en 1883; El Seguro de Accidentes de Trabajo en 1884 y El Seguro de Invalidez y Vejez en 1889, quedando cubiertos obligatoriamente los trabajadores industriales.

El ejemplo de Alemania fue seguido poco después por Austria, aunque no con las mismas características, y treinta ó cuarenta años más tarde por el Reino Unido y los demás países europeos, mas tarde Rusia y Japón.

En América Latina, la Seguridad Social fija sus inicios hacia 1935, Como propuesta del Ejecutivo Federal, en México inicia actividades como Instituto en 1943 y en los países sudamericanos Argentina, Brasil, Chile y Uruguay, para posteriormente continuarse con Cuba, Colombia y Ecuador. Este origen se caracterizó por la creación por los regímenes de jubilaciones, de pensiones, de vejez y de sobrevivencia.

La intervención Francesa en los asuntos políticos y jurídicos de México durante la Presidencia del Lic. Benito Juárez García; el movimiento armado, y la gran participación que se despertó en la sociedad civil, aunado a la sustentación social por las armas, transcurrió hasta que se logró una época de calma Positivista que encabezó el General Porfirio Díaz, durante la que se logró un gran avance industrial particularmente por la inversión extranjera a

expensas del sufrimiento de los trabajadores que por jornadas de trabajo infrahumanas, tanto por el tiempo del jornal como por las condiciones de trabajo extremadamente adversas, por lo que en apariencia la esclavitud, abolida en el año de 1810, seguía tan viva como el primer momento de la colonia.

Paradójicamente es durante esta época, cuando se le da un gran impulso a la Legislación Laboral, mas que nada, debido a la tan traídas y llevadas Modas afrancesadas de la Sociedad, que en aquel momento dominaba la vida política del país.

Cabe recordar que la explotación agrícola, minera y textil, así como la creciente expansión del ferrocarril, acababa a diario con la vida y fortuna del trabajador mexicano y que la legislación Laboral era tan sólo paliativo y una forma de aparentar un justicia social ante los inversionistas extranjeros.

Tanto la Ley Villada, que tiene su origen en el Estado de México en el año de 1904, como la Ley del General Bernardo Reyes, fechada en el año de 1906 en el Estado de Nuevo León, intentaron dar respuesta a una creciente inconformidad en el sector obrero, el cual para ese año crea organizaciones como el Círculo de Obreros Libres y la Liga de Ferrocarrileros.

Para el año de 1908, se inicia la lucha común por mejoras laborales y de protección social.

EL día primero de julio de 1906, Enrique y Ricardo Flores Magón en su manifiesto del Partido Liberal Mexicano, registraron la más grande aportación del decenio a la

Legislación Laboral.

En su programa político se proponía modificar la Constitución a fin de garantizar al obrero un salario mínimo, la reglamentación de la jornada de trabajo, el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; la prohibición del trabajo a niños menores de 14 años, la obligación de los patronos de mantener las mejores condiciones de higiene en las empresas, de instalar en los lugares de trabajo en un estado que prestase seguridad y el pago de indemnizaciones por los accidentes de trabajo, entre otros.

Con la Huelga de Cananea y de Río Blanco, se establecen las pautas que posteriormente cristalizarían con el Movimiento Constitucionalista, en donde, una vez concluida la lucha armada se inició la lucha social, efectuándose las reformas indispensables para el establecimiento de un Régimen de Derecho que garantizara la igualdad de todos los mexicanos, fincando constitucionalmente las bases de la: Legislación Laboral de México así como su Seguridad Social.

Durante el Congreso Constituyente de 1917, una comisión inspirada en las ideas de los Hermanos Flores Magón, logró incorporar los Derechos de los obreros a la Constitución, haciendo hincapié en la responsabilidad de los empresarios ante los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo.

Se consideró de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, debería fomentar la organización de

instituciones de ésta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

Esta, que posteriormente sería considerada como la Primera Declaración de Derechos Sociales del Mundo, quedó consignada en el Artículo 123 fracción XXIX de la Constitución de la República, promulgada el 5 de febrero de 1917. En agosto de 1929, siendo Presidente de la República Emilio Portes Gil, se reformó el Artículo 123 Constitucional y el texto de la fracción XXIX quedó así:

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 de accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y cuidado de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

### **3.2 Leyes en México que Protegen al Trabajador**

En México, el marco jurídico del sector laboral ha tenido una evolución paulatina, donde resaltan importantes momentos del siglo XIX y XX, claramente identificables, que vinieron a dar un avance significativo para la conformación y enriquecimiento de las disposiciones jurídicas de rango constitucional.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> **CASTRO ESTRADA Álvaro**, El fortalecimiento de la legalidad administrativa en el sector laboral, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Num. 7 julio-diciembre de 2008, P.p. 3-4

### 3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Por considerar que los aspectos de seguridad y salud en el trabajo son importantes en este país, es de suma trascendencia conocer las diversas leyes, que son aplicables al mismo, en primer lugar y como la mas importante de todas se encuentra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su Artículo 123, habla sobre la seguridad e higiene los trabajadores, pues textualmente dice:<sup>10</sup>

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; esta ley, es un conjunto de normas de carácter general en toda la nación y rige las relaciones de trabajo entre los obreros, los jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta

---

<sup>10</sup> **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**- Ediciones Fiscales ISEF. 1a. reimpresión. México. Enero 1999.

responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

Pagarlos salarios e indemnizaciones.

Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, de buena calidad y en buen estado para la ejecución del trabajo y repararlos tan luego dejen de ser eficientes, siempre y cuando los trabajadores no se haya comprometido a usar herramientas propias.

Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.

Proporcionar a los trabajadores el número suficientes de asientos o sillas, en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajos análogos y en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

Pagar lo necesario para el sostenimiento en forma decorosa de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o

de uno de los hijos de estos.

Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.

Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes un espacio de terreno no menor de 5000 metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de 5 kilómetros de la población más próxima,

Proporcionar a los sindicatos, en los centros rurales, un local para que instalen sus oficinas.

### **3.2.2. Ley Federal del Trabajo.**

El origen de la constitución política de 1917 que rige a los mexicanos, es el producto de las diferentes manifestaciones populares que tuvieron como objeto primordial, dar a conocer bases que servirían en la vida de los mexicanos para la resolución de conflictos en determinados momentos, tal es el caso de la Ley Federal del Trabajo.

El recordar con exactitud el año de 1917, para el pueblo mexicano representa las libertades individuales y la obtención de Derechos Sociales.

La Ley Federal del Trabajo se encarga de regular los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios que deberán corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios y sobretodo fijar normas entre las mujeres, menores y las consideraciones de los trabajos especiales.

Por otra parte, se trata asuntos de gran actualidad e importancia, tales como relaciones de trabajo, objetivo y procedimientos de capacitaciones además de experiencias a través del tiempo en la vida social.

El artículo 123; como es conocido, simplemente da a conocer los Derechos y obligaciones así también las relaciones entre trabajador y patrón.

El objetivo de mayor importancia de la Ley Federal del Trabajo, es el de proteger la salud y la vida del trabajador además definir lo que entendemos por una jornada de trabajo, asegurar el descanso semanal y el gocé y disfrute del periodo vacacional y en general los Derechos de los trabajadores mexicanos.

A partir de la publicación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Procuraduría es considerada en dicha Ley dentro del capítulo de autoridades de trabajo, pero no se le da aún ese rango legal y continúa siendo un Órgano dependiente de la mencionada Secretaría, estableciendo que el objetivo de las funciones de la Procuraduría serían básicamente la

representación, asesoría, búsqueda de soluciones amistosas a los conflictos laborales, interposición de recursos ordinarios a los laudos emitidos y cuidar que la administración de justicia fuese pronta y expedita.<sup>11</sup>

El 11 de septiembre de 1933 en el Diario Oficial de la Federación se expide el Reglamento del Departamento Federal del Trabajo, en el cual se considera a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como un organismo colaborador del citado Departamento, teniendo relaciones permanentes y directas con el jefe del departamento.

Con motivo de las reformas a la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado del 31 de diciembre de 1940, se creó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a la cual se integra la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, conservando su nivel de Departamento, dependiendo en un principio directamente del Secretario del Ramo.

A partir del año 1941 hasta 1957 a la Procuraduría se le asigna el nivel de Departamento Técnico Administrativo, dependiendo directamente del Secretario del Ramo.

A partir de 1957 y hasta 1970 continúa siendo Departamento Técnico Administrativo, pero dependiendo del Director General de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1970, incluye a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, en el Título Once relativo a autoridades del trabajo y servicios sociales reconociendo a la Procuraduría como una autoridad de

---

<sup>11</sup> TORROELLA T. J. Ley Federal del Trabajo; Edit. Porrúa, México, 1995.

trabajo.

En 1975, con el propósito de hacer más eficaz la defensa de los Derechos de los trabajadores y fortalecer la organización de la Procuraduría, se le da el rango y autonomía suficientes, transformándola en un Órgano Desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de junio de ese mismo año.

Como puede observarse la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo ha tenido diversas formas jurídicas:

1. Órgano dependiente y colaborador de una Secretaría de Estado.
2. Departamento Técnico Administrativo.
3. Autoridad del Trabajo y Servicio Social.
4. Órgano Desconcentrado.

Derivado de lo anterior la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un Órgano Desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Por su propia naturaleza es una Institución de servicio público con carácter eminentemente jurídico de aplicación de las normas de trabajo en el ámbito laboral, cuyas funciones están señaladas expresamente en el artículo 530 y 536 de la Ley Federal del Trabajo publicada el primero de mayo de 1970.

### 3.3 Autoridades en Materia de Trabajo

Atribuciones de la Secretaría de Trabajo y fomento al empleo

Artículo 23.- A la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo corresponde el despacho de las materias relativas al trabajo, previsión social y protección al empleo.

Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:

- Promover y consolidar acciones que generen ocupación productiva.
- Vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones de ellos derivadas.
- Proteger a los trabajadores no asalariados y a los menores trabajadores, así como auxiliar a las autoridades federales en materia de seguridad e higiene.
- Emitir los lineamientos generales que propicien un mejoramiento en el nivel y calidad de vida de los trabajadores no asalariados, primordialmente de aquellos que realizan sus actividades económicas en la vía pública.
- Fomentar el servicio de empleo, capacitación y adiestramiento, así como auxiliar a las autoridades federales a aumentar la cobertura y calidad de la capacitación laboral impulsando una cultura de trabajo que favorezca el respeto a los derechos y garantías sociales a favor de los trabajadores

- Organizar las inspecciones de trabajo en los establecimientos de circunscripción local, en el ámbito de su competencia.
- Proponer y coordinar las campañas publicitarias encaminadas a difundir los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones.
- Promover la productividad en el trabajo, basada en la equidad, seguridad e higiene, capacitación y progreso de los factores productivos.
- Coadyuvar con el servicio de empleo en los Órganos Político-Administrativos.
- Promover la investigación sobre la problemática laboral en el Distrito Federal, y elaborar diagnósticos, análisis y estudios en la materia, que contribuyan a la formulación de la política laboral, así como promover la participación de organizaciones no gubernamentales en el estudio y difusión de la misma; y el establecimiento de relaciones de colaboración con instituciones nacionales e internacionales, para desarrollar conjuntamente investigaciones, seminarios y programas de difusión relacionados con dicha problemática.
- Integrar un banco de información estadística y archivo documental de temas relacionados con la problemática laboral, así como proporcionar a trabajadores, empresarios e instituciones académicas, los servicios del centro de

documentación e información y la asesoría de su unidad de apoyo e investigación.

- Difundir con recursos propios, o mediante convenios con otros organismos públicos o privados, estudios y documentos de interés general, en el ámbito laboral.
- Coadyuvar en el cumplimiento de las funciones desconcentradas de los Órganos Político-Administrativos que correspondan al ámbito de su competencia.
- Tener bajo su adscripción directa a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y a la Inspección Local del Trabajo.
- Nombrar y remover a los Subprocuradores, Procuradores Auxiliares, peritos y demás personal de apoyo técnico-operativo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, así como a los Inspectores y demás personal de la Inspección Local del Trabajo excepción hecha del Director General.
- Fomentar y apoyar la organización social para el trabajo y el auto empleo.
- Proponer la actualización de las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para la protección de los trabajadores.
- Promover la inclusión laboral de las personas adultas mayores o con capacidades diferentes en los sectores productivos.

- Las demás que le atribuyan expresamente las leyes y reglamentos.

La Reforma de la Legislación Laboral aborda modificaciones fundamentales en la constitución y también en la Ley Federal del Trabajo.

El objetivo primordial es instrumentar en el país las bases estructurales para:

- La modernización del modelo laboral para la inserción del país en la globalización productiva.
- El fortalecimiento de la seguridad jurídica para empleadores y trabajadores.
- El fortalecimiento de la libertad y democracia sindicales.
- El desmantelamiento del sistema corporativo de control del Estado sobre las organizaciones sindicales.
- El ataque a fondo a la corrupción en el mundo laboral.
- Fortalecimiento de la libertad positiva de sindicalización y NO intervención del Estado y los empleadores en el nacimiento y funcionamiento de los sindicatos.
- Reconocimiento constitucional a la Contratación Colectiva como institución privilegiada del derecho colectivo y micro pacto social.

- Creación del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.
- Federalización de la justicia laboral. Supresión de la jurisdicción local.
- Substitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces Federales de lo laboral.
- Derogación de las limitaciones a las Comisiones Nacional y Estatales de Derechos Humanos para intervenir en violaciones a los derechos laborales.
- Los relacionados con el Poder Judicial de la Federación a efecto de incorporar a los Jueces Federales de lo laboral.
- Flexibilización concertada con sindicatos auténticos y desde la Contratación Colectiva para garantizar los derechos de los trabajadores.
- Desarrollo de la productividad y la capacitación.
- Desmantelamiento del Sistema Corporativo de Control Sindical ejercido por el Estado.
- Fortalecimiento de la libertad y democracia sindicales. NO intromisión gubernamental o patronal.
- Voto libre, directo y secreto en la elección de directivas y en recuentos para celebración del CCT, Titularidad y Huelga.

- Fortalecimiento de Sindicatos Nacionales por rama de actividad.
- Autenticación de la Contratación Colectiva. Derecho de los trabajadores para decidir en la firma del CCT. Padrón Contractual.
- Supresión de los Contratos de Protección y de Corrupción.
- Modernización de la Contratación Colectiva por rama de actividad y cadena productiva.
- Productividad concertada y reparto de beneficios.

#### **3.4 Organización Internacional del Trabajo.**

México, a partir del 12 de septiembre de 1931, forma parte de este Organismo Internacional y a ratificado entre otros los siguientes Convenios relativos al tema que nos ocupa:

Convenio 115.-

Sobre la Protección contra las Radiaciones.

Convenio 120.-

La Higiene en Comercio y Oficinas

Convenio 152.-

Sobre Seguridad e Higiene en los Trabajos Portuarios.

Convenio 155.-

Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores.

Convenio 160.-

Sobre Estadísticas del Trabajo

Convenio 161.-

Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo.

Convenio 167.-

Sobre Seguridad y Salud en la Construcción.

Convenio 170.-

Convenio sobre los Productos Químicos.

### **3.5 Normas Oficiales Mexicanas en Materia de Seguridad e Higiene**

De 116 normas vigentes en 1997, para fines de 2000 se tendrán únicamente 21 normas, y adicionalmente se expedirán otras 8 normas nuevas, dividido este total de 29 NOM en cuatro rubros:

9 en seguridad

8 en higiene

7 en organización del trabajo

5 para actividades específicas

De las 116 normas, únicamente quedan vigentes a la fecha 35 que se encuentran en revisión a fin de simplificarlas, integrar campos afines e incorporar tecnologías actuales.

Las 8 nuevas normas serán:

NOM-003-STPS-1999, Actividades agrícolas-Uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes-Condicionales de seguridad e higiene.

NOM-009-STPS-1999, Equipo suspendido de acceso-Instalación, operación y mantenimiento-Condicionales de seguridad.

### **3.6 XI Congreso Interamericano de Prevención de Riesgos de Trabajo y el Congreso Nacional de Investigación en Salud de los Trabajadores**

El XI Congreso Interamericano de Prevención de Riesgos de Trabajo y el Congreso Nacional de Investigación en Salud de los Trabajadores, se celebraron en la Ciudad de México, los días 28, 29 y 30 de abril del 2010, en el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS).

Fue un evento multidisciplinario que estuvo dirigido a personas interesadas en la salud de los trabajadores, la seguridad e higiene en el trabajo, la protección del ambiente y áreas afines, investigadores, personal de instituciones de salud y seguridad social, universidades y organizaciones de trabajadores y empleadores. Hubo congresistas de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Estados Unidos, del Distrito Federal y de otros estados de la República. Participaron 153 personas.

Las principales temáticas abordadas fueron: organización del trabajo, epidemiología laboral, legislación laboral, género, trabajo y salud, rehabilitación y reintegración laboral, factores psicológicos y salud mental, ergonomía y antropometría, toxicología, promoción de la salud, políticas de salud de los trabajadores, análisis de políticas públicas en salud laboral, atención a la salud de los trabajadores, educación para la salud en el trabajo, programas preventivos y experiencias de éxito en: accidentes de trabajo, enfermedades de trabajo y seguridad e higiene industrial.

Dentro de su programa se contó con siete conferencias magistrales, dos paneles, una mesa redonda, once trabajos libres en presentación oral y 51 carteles.

El Comité Organizador estuvo conformado por: la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, la Comisión Americana de Prevención de Riesgos de Trabajo, la Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.

### **3.7 Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012**

Por su parte, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012, considera la generación de una cultura de auto evaluación, a través de la asesoría y orientación a los empleadores, sobre la manera más efectiva de cumplir con la normatividad laboral, así como la sistematización de los procesos de asesoría, asistencia

técnica y seguimiento del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, PASST.

La Política Pública de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, aprobada en el seno de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, determina como objetivo del proyecto para la Modernización de la Regulación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo: Facilitar el conocimiento y observancia de las normas de seguridad y salud laborales.

Es por lo anterior, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social está realizando acciones para desarrollar un marco normativo claro y efectivo en la materia, así como para facilitar su conocimiento y debida observancia.<sup>12</sup>

Dentro de dichas acciones, destaca el desarrollo del Asistente para la Identificación de las Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene por objeto poner a disposición de los empleadores, trabajadores, comisiones de seguridad e higiene, inspectores federales del trabajo, unidades de verificación, investigadores y demás sujetos interesados, un instrumento que facilite la identificación de la normatividad aplicable en la materia, de acuerdo con la actividad económica, escala y factores de riesgo asociados a los procesos productivos de cada centro de trabajo.

Asimismo, el Asistente permite conocer de manera organizada los diversos requerimientos de las Normas

---

<sup>12</sup> SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2º Informe de Labores, México, 2008, P. 12

Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo, agrupados bajo los siguientes apartados: estudios; programas; procedimientos; medidas de seguridad; reconocimiento, evaluación y control; seguimiento a la salud; equipo de protección personal; capacitación e información; autorizaciones, y registros administrativos.

De esta manera, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social apoya la difusión del conocimiento del marco normativo para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo; contribuye a disminuir los costos asociados con la aplicación de las Normas Oficiales Mexicanas en la materia, y proporciona información esencial para las acciones de vigilancia y de evaluación de la conformidad, a cargo de la inspección federal del trabajo y de las unidades de verificación, respectivamente.

### **3.8 Importancia de Elaborar un Programa Funcional de Prevención de Riesgos Laborales**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades necesario para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

A partir del reconocimiento del Derecho de los trabajadores a la protección de su salud y seguridad frente a los riesgos derivados del trabajo, la Ley establece las diversas obligaciones que garantizarán este Derecho en el ámbito laboral.

La Seguridad Salud en el Trabajo ve al hombre como un factor decisivo en el proceso productivo de la empresa, comprendiendo que sin su actividad y conciente participación, éste no llegaría ser eficiente, por lo que resulta de vital importancia la satisfacción del trabajador, además, los accidentes, las enfermedades profesionales imponen elevado costo a los trabajadores, sus familiares, las empresas y la sociedad en su conjunto.

El objetivo genérico de la Prevención de Riesgos Laborales es proteger al trabajador de los riesgos que se derivan de su trabajo; por tanto, una buena actuación en Prevención de Riesgos Laborales implica evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo.

Esto debe conseguirse, en primer lugar, fomentando primero en los responsables de las empresas y después en todos los trabajadores una auténtica cultura preventiva, que debe tener su reflejo en la planificación de la prevención desde el momento inicial.

La siniestralidad laboral es uno de los problemas más graves del mercado laboral mexicano. Un problema, asociado a la precariedad y la temporalidad laboral, perversamente instaladas viene denunciando en los últimos años la irresponsable actitud de algunos empresarios respecto a la seguridad en los puestos de trabajo y, la poca importancia que se ha dado a la Administración autonómica, que incumple su obligación de proteger la integridad de los trabajadores.

El objetivo genérico de la Prevención de Riesgos

Laborales es proteger al trabajador de los riesgos que se derivan de su trabajo; por tanto, una buena actuación en Prevención de Riesgos Laborales implica evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo.

Esto debe conseguirse, en primer lugar, fomentando primero en los responsables de las empresas y después en todos los trabajadores una auténtica cultura preventiva, que debe tener su reflejo en la planificación de la prevención desde el momento inicial.

Para llevar a cabo esta planificación es necesario desarrollar un proceso que tiene varias etapas, la primera de las cuales es la evaluación inicial de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo que hay en la empresa; esta revisión de partida, y su actualización periódica, conducen al desarrollo de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados, así como al control de la efectividad de dichas medidas.

Todo ello debe ir, además, acompañado de un proceso permanente de información y formación a los trabajadores y trabajadoras para que conozcan el alcance real de los riesgos derivados de sus puestos de trabajo y la forma de prevenirlos y evitarlos.

Se trata, en resumen, de definir, establecer y desarrollar en las empresas Sistemas de Gestión para la Prevención de Riesgos Laborales de manera formen parte de la gestión integrada de las organizaciones, con el fin de evitar o minimizar los riesgos para los trabajadores mejorar el

funcionamiento de las propias empresas ayudar a las organizaciones a la mejora continua de sus sistemas integradas de gestión.

Es fundamental que la Prevención de Riesgos Laborales se integre en la gestión general de la empresa como una dimensión más de la misma. Las Organizaciones deben dar una importancia equivalente a lograr un alto nivel en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales que a otros factores que se consideran tradicionalmente fundamentales de la actividad empresarial, para ello, es preciso que se adopten criterios bien definidos y estructurados para la identificación, la evaluación y el control de los riesgos laborales.

Se trata, en definitiva, de conseguir una integración de la prevención de riesgos en la gestión de la empresa, buscando concretar la misma en la promoción y la protección efectiva de la seguridad y salud de cada trabajador o trabajadora.

El objetivo no es únicamente, por ejemplo, mejorar la formación en seguridad del personal de la empresa, sino garantizar, para cada uno de los trabajadores, la formación y la información adecuadas sobre los riesgos que entraña su puesto de trabajo, y la adaptación de sus características psicofísicas a las del puesto de trabajo que tiene asignado.

La planificación de la prevención debe seguir un proceso estructurado en varias etapas. El ámbito de aplicación de dicha prevención y el alcance de la misma depende de las características de cada empresa (su actividad productiva y,

en consecuencia, los riesgos potenciales de sus puestos de trabajo, etc.), pero la metodología que ha de seguirse se materializa en los llamados Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

Un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales debe responder a una serie de características esenciales, comunes en muchos aspectos con el proceso de búsqueda de la calidad total; estas características son las siguientes:

**Globalidad:** el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales debe contemplar todas las actividades de la empresa; la interrelación de las actividades de los distintos departamentos de la empresa obliga a tener una visión conjunta de la misma.

**Oportunidad:** las acciones que implique la aplicación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales deben realizarse en el momento adecuado, para que tengan la efectividad deseada.

**Eficiencia:** la búsqueda de la consecución de objetivos debe realizarse tras haber analizado el origen de los problemas, no sus efectos.

**Integración:** es necesario analizar la repercusión de cada acción derivada del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales sobre el conjunto de la empresa, estudiando las ventajas e inconvenientes que cada una de estas acciones presenta con respecto a los objetivos prefijados.

**Cuantificación:** es necesaria la búsqueda continua de ratios y estándares para evaluar en la consecución de los

objetivos establecidos.

Periodicidad: la bondad del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales deberá ser revisada con una metodología y una recurrencia predeterminadas, lo que permitirá evaluar los éxitos obtenidos y corregir los defectos y las desviaciones.

Para implantar un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales es imprescindible que en la empresa se haya inculcado previamente una cultura preventiva tal y como se ha comentado anteriormente, a fin de que exista una implicación efectiva relacionada a la necesidad de implantarlo.

Es fundamental, por tanto, que la dirección de la empresa participe directamente en la implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, actuando en varias direcciones: apoyando a la persona que se haya designado como responsable de la implantación, asegurando la participación de todos los niveles de la empresa, incentivando y motivando a los mandos que tienen alguna responsabilidad particular y evitando que se acepten los planteamientos por mera subordinación.

A su vez, es necesario que el responsable de la implantación del Sistema conozca la estructura de la empresa y las interconexiones entre departamentos, así como que tenga suficientes conocimientos técnicos y administrativos de la misma. Esto facilitará su labor, y también la seguridad de contar con la cooperación activa del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

La colaboración de todos los estamentos de la empresa sólo será posible si tanto los responsables de los distintos departamentos como los trabajadores y trabajadoras en su conjunto, se sienten comprometidos con el objetivo propuesto. Para que todos los empleados alcancen voluntariamente este compromiso han de comprender cuál es este objetivo y por qué se persigue.

La comunicación eficaz es fundamental en este punto del proceso, pues permite que todos los niveles de la organización conozcan qué es un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales y cómo se pone en marcha. Si el procedimiento de comunicación es bueno, permite además el flujo bidireccional de información, con lo que se obtienen las siguientes ventajas adicionales.

Es posible compartir ideas; del intercambio de ideas surgen nuevos enfoques a los problemas, se superan diferencias y se fomenta la corresponsabilidad.

Permite expresar los objetivos y así facilitar la implantación de todo el personal de la empresa en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

Facilita la aceptación de los cambios, evitando que la imposición de modificaciones no comprendidas terminen en fracaso.

Obliga a pensar a todo el personal como un equipo organizado, de modo que es más fácil identificar, al analizar el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, criterios erróneos que pueden corregirse a tiempo.

Para planificar la acción preventiva, la dirección de la empresa deberá partir de un análisis previo de la situación de la organización en cuanto a la prevención, que incluye una evaluación inicial de los riesgos potenciales que en ella existen para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Este análisis es el primer paso para el establecimiento de un auténtico Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, que incluye un diagnóstico de la situación de la empresa, una planificación de las necesidades y una definición de los objetivos.

En él también se evalúa la importancia de las deficiencias y se priorizan las recomendaciones, estimando sus costes y confrontándolos con la utilidad de sus beneficios esperados.

El éxito de la política preventiva se fundamenta, pues, en la identificación de los riesgos y del personal expuesto a los mismos.

Se hace necesario conocer con detenimiento el ciclo productivo, los sistemas de organización del trabajo con sus peculiares características y la mayor o menor complejidad que entrañe el desarrollo del mismo, la materia prima, los equipos de trabajo ya sean móviles o fijos, y el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras a los que se les encomiendan diferentes trabajos. La identificación de los riesgos se debe de realizar desde una perspectiva amplia, contemplando la interacción entre éstos y los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, la evaluación de riesgos constituirá el proceso orientado a la estimación de aquellos riesgos que no han podido ser evitados, debiéndose recabar la información precisa para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada en cuanto a la necesidad de adoptar medidas preventivas y en tal caso, sobre que tipo de medidas deberían adoptarse.

Una vez identificados y evaluados los riesgos, se hace preciso establecer las diferentes acciones de carácter coordinado que tengan como objetivo la eliminación, reducción y control de los mismos, las cuales se recogen en documento escrito constituyendo su formalidad el llamado plan de prevención.

Todas las actuaciones preventivas que se implementen deberán de ser sometidas a control con el fin de comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para garantizar la seguridad y salud del personal. Para que la política preventiva tenga un efecto positivo se hace muy necesario anticiparse a la aparición de los problemas, por lo que el control a priori requiere, entre otras acciones:

1. Comprobación de los procedimientos operativos.
2. Actualización a las nuevas normativas.
3. Identificación de prácticas inseguras.
4. Reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos a los que pueda estar expuesto el personal.

5. Valoración de riesgos asociados a los factores psicosociales: estrés, mobbing, burn-out, salud mental...
6. Inspecciones técnicas periódicas programadas sobre los puestos de trabajo.
7. Muestreos ambientales periódicos.
8. Auditorias periódicas sobre el sistema de gestión en todas sus áreas.
9. Análisis del grado de motivación y actitudes de todo el personal implicado en el sistema productivo de la empresa, incluidos los mandos.
10. Evaluación del nivel de formación y adaptación del personal a las nuevas tecnologías.
11. Grado de comunicación entre los diferentes órganos de la empresa.

La opción a considerar y la menos deseada es el control a posteriori, única actuación a realizar una vez que han aparecido los problemas, bien sean catalogados como incidentes, o en el peor de los casos, como accidentes, lo cual viene a poner en evidencia la debilidad del sistema preventivo, indicando sus fallos.

Se hace entonces necesario iniciar procedimientos de investigación, análisis y registro de los factores que han podido producir dichos inoportunos y poco deseables acontecimientos, que afectan por una parte a la integridad personal, y por otra a la continuidad del ciclo productivo.

La empresa deberá de inmediato poner en marcha una serie de acciones, entre las que se encuentran las siguientes:

1. Detección de los factores causales,
2. Elaboración de un programado plan de actuación,
3. Adopción de todas aquellas medidas preventivas que mejor se adapten a los riesgos específicos detectados.
4. Aplicación de controles periódicos que garanticen la idoneidad de las nuevas medidas correctoras adoptadas.

Por tanto se está ante un mecanismo de prevención activo, que pretende anticiparse a situaciones negativas, identificando los posibles focos de riesgo, estableciendo, por una parte, mecanismos de aislamiento de los mismos, y por otra, si ello no fuera posible, aislando del riesgo al personal, para lo cual se establecen dispositivos e implementos de protección personal, que minimicen la posibilidad de accidentes y por tanto ayuden a mantener el mejor estado la salud e integridad de todo el personal que interviene en el proceso productivo.

Las empresas que deseen alcanzar criterios de excelencia en materia de seguridad y salud deben estructurarse y funcionar de manera que puedan poner en práctica, de forma efectiva, sus políticas de prevención de riesgos laborales la creación de una cultura positiva que asegure:

Una participación y un compromiso a todos los niveles.

Una comunicación eficaz que motive a los trabajadores y trabajadoras a desarrollar las tareas de su puesto de trabajo con seguridad.

Una información y formación que permitan a todos los trabajadores y trabajadoras hacer una contribución responsable al esfuerzo necesario en materia de seguridad y salud.

Un liderazgo visible y activo de la dirección para desarrollar y mantener el apoyo a una cultura de la prevención que sea el denominador común compartido por todos los estamentos de la organización.

Un sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales, para que sea eficaz, exige que:

La Prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

El establecimiento de una intervención de prevención de

riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha intervención.

### **PROPUESTA.**

Formar parte de un mundo globalizado implica la necesidad de crear medidas de aseguramiento en todos los sentidos, y dentro de ello el de elaborar un Programa estrictamente funcional relativo a los Riesgos de Trabajo que implica vivir en un país que tiende a la industrialización. A efecto de que los niveles de siniestralidad de las empresas se vean reducidos.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El Derecho Humano a la salud incluye elementos que ayudan a la población a conservarla mediante elaboración de programas para prevenir los riesgos laborales y proteger al trabajador en el ejercicio de sus labores y fuera de ellas.

**SEGUNDA:** La Seguridad Social constituye uno de los instrumentos más efectivos para lograr la redistribución de ingresos en el ámbito nacional, ya que sus contribuciones responden al principio de la solidaridad social.

**TERCERA:** El seguro de riesgos de trabajo basa su importancia en que el nivel de productividad específica de la mano de obra, que puede desarrollarse de acuerdo con la calificación, la diligencia y los equipos modernos, es susceptible de sufrir deterioro ó no alcanza los niveles esperados por la influencia que puedan ocasionar los riesgos de trabajo en cualquiera de sus dos manifestaciones, Los accidentes y las enfermedades laborales.

**CUARTA:** La Seguridad Social contenida en la Legislación Mexicana prevé la posibilidad de disminuir a los trabajadores de los riesgos laborales por consecuencia de alguna enfermedad o de algún accidente derivados tanto por el trabajo como por razones no relacionadas con éste.

**QUINTA:** La Ley Federal del Trabajo, fue reformada hace treinta años, por lo que requiere una verdadera modernización atendiendo la globalización que se vive y que repercute en los contratos individuales y colectivos de trabajo y en todo el Derecho Laboral, incluyendo desde luego la Seguridad social.

**SEXTA:** Los Legisladores Federales deben asumir el compromiso histórico que representa la Reforma total a la Legislación Laboral que en mucho ha dejado de ser funcional.

**SEPTIMA:** La Reforma Laboral, debe ser específica en materia de riesgos de trabajo e invalidez y coincidir plenamente con las Legislación tanto del Seguro Social como de la Ley General de Salud.

**OCTAVA:** La Reforma a la Legislación Laboral debe ser un trabajo que cuente con la reserva intelectual de las cámaras empresariales, sindicatos, gobierno en sus respectivos niveles de responsabilidad, universidades, organizaciones no gubernamentales y sociedad civil a efecto de que responda a este reto histórico de mejorar las condiciones del trabajo y la previsión social.

## BIBLIOGRAFÍA

**ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO (AMAT)**, Informe de siniestralidad laboral. Propuestas para su reducción. Madrid, 2006.

**BERMUDEZ CISNEROS Miguel**, Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México, 2000.

**BUEN LOZANO Nestor de**, DERECHO DEL TRABAJO 1, Editorial Porrúa, Edición 2008

**CASTRO, ESTRADA Álvaro**, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Num. 7 julio-diciembre de México 2008.

**CLIMENT BELTRAN Juan B.** Jurisprudencia Laboral Comentada, Cuarta Edición, Editorial Esfinge, Grupo Editorial, México 2008.

**CLIMENT BELTRAN Juan B.** Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, Grupo Editorial, México 2010.

**DON LIBRO.NET**, Prevención de Riesgos Laborales, Novena Edición Madrid, España 2010.

**FERNANDEZ RUIZ Silvestre**, Los Riesgos de Trabajo y sus Repercusiones, Editorial Trillas, México 2009.

**FUENTE AGUIRRE Carlos de la**, Riesgos de Trabajo, Editorial IMCP. Instituto Mexicano de contadores Públicos, Colección Fiscal, México 207.

**GARCÍA Carmen**, Formación y Orientación laboral, Editorial: Mc Graw Hill, Madrid, 2009.

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**, Ley del Seguro Social; Editorial Anaya, México. 2010.

**KUCZYN VILLALOBOS Patricia y PUIG HERNANDEZ Patricia**, Estudios Jurídicos en Homenaje a Nestor de Buen lozano, Editorial U.N.A.M. México 2001

**KUCZYN VILLALOBOS Patricia y REINOSO CASTILLO Carlos**, Derecho Laboral Globalizado, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México 2007.

**LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**, Editorial. FonLegis, España 2009.

**PARRA Manuel**, Conceptos básicos en Salud Laboral, Santiago de Chile Oficina Internacional del Trabajo. 2003. ISBN92-314230-X 2008.

**PATRICIA LEMUS RAYA**, Derecho del Trabajo, Editorial Congage Learning, Segunda Edición, México 2009.

**RUIZ MORENO Ángel Guillermo**, La Deslaboralización del Derecho de la Seguridad Social y Autonomía con respecto al Derecho Laboral. España 2009

**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, Segundo Informe de Labores, México, 2008.

**SOLIOT Alain**, Derecho del Trabajo, Editorial Heliasta Primera edición, Buenos aires Argentina, 2009.

**TORROELLA T. J.** Ley Federal del Trabajo Comentada, Editorial. Porrúa, México, 2010.

**WHO. CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD**, Editorial Génova, 1946. Edición México 2007.